

**UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**



TESIS

**ROTACIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DANIEL ALOMIA ROBLES**

**PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**ELABORADO POR:
DEXTRE ATANACIO JEFERSON BRAT**

TINGO MARÍA-PERÚ

2024



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS N° 039-2024-EPA-FCEA-UNAS

En la ciudad universitaria, a los 26 días del mes de diciembre de 2024, siendo las 11:00 a.m., reunidos en el auditorio del Centro de Simulación de Negocios y Asesoría Empresarial de la Escuela Profesional de Administración, se instaló el jurado evaluador nombrado mediante Resolución Nro.393/2023-D-FCEA, de fecha 04 de setiembre de 2023, a fin de dar inicio a la sustentación de la tesis para la obtención del título de Licenciado en Administración denominado: **ROTACIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD DANIEL ALOMIA ROBLES**, presentado por el Bachiller en Ciencias Administrativas **JEFERSON BRAT DEXTRE ATANACIO**.

Luego de la sustentación y absueltas las preguntas de rigor, se procedió a la respectiva calificación de conformidad con el Art. 53° del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, cuyo resultado se indica a continuación:


APROBADO POR : UNANIMIDAD

CALIFICATIVO : BUENO

Siendo las 12:10 pm, se dio por culminado el acto público de sustentación de tesis, firmando a continuación los miembros del honorable jurado y su asesor, en señal de conformidad.

Tingo María, 26 de diciembre de 2024


.....
Dr. MISAEL ALBINO ALVARADO PAUCAR
Presidente


.....
Dr. JHON HITLER MELENDEZ ORDOÑEZ
Miembro




.....
Dr. MIGUEL ANGULO CARDENAS
Miembro


.....
Dr. VICTOR CHACON LOPEZ
Asesor


.....
Dr. JUAN ALFREDO TUESTA PANDURO
Coasesor

Nota:

(Excelente = 19-20)
(Muy Bueno = 16, 17, y 18)
(Bueno = 13, 14, y 15)
(Regular = 11, 12.)
(Malo = 0, o 10)



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

CERTIFICADO DE SIMILITUD T.I. N° 038 - 2025 - CS-RIDUNAS

El Director de la Dirección de Gestión de Investigación de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, quien suscribe,

CERTIFICA QUE:

El Trabajo de Investigación; aprobó el proceso de revisión a través del software TURNITIN, evidenciándose en el informe de originalidad un índice de similitud no mayor del 25% (Art. 3° - Resolución N° 466-2019-CU-R-UNAS).

Programa de Estudio:

Administración

Tipo de documento:

Tesis

X

Trabajo de Suficiencia Profesional

TÍTULO	AUTOR	PORCENTAJE DE SIMILITUD
ROTACIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DANIEL ALOMIA ROBLES	DEXTRE ATANACIO JEFERSON BRAT	24 % Veinticuatro

Tingo María, 30 de enero de 2025


UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
UNIDAD DE GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN
Dr. Tomas Menacho Mallqui

C.C. Archivo

REGISTRO DE TESIS CONDUCENTE AL TÍTULO UNIVERSITARIO

Universidad : Universidad Nacional Agraria de la Selva
Facultad : Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Escuela profesional : Administración
Título de Tesis : Rotación de personal y desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital Daniel Alomia Robles

Objetivo General : Analizar la relación entre la rotación de personal y el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital Daniel Alomia Robles.

Objetivos Específicos : **O1** Analizar la relación entre las causas de rotación de personal y el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital Daniel Alomia Robles
O2 Analizar la relación entre las oportunidades de desarrollo y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital Daniel Alomia Robles.
O3: Analizar la relación entre estrategias para reducir la rotación de personal y el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital Daniel Alomia Robles.

Autor : Dextre Atanacio, Jeferson Brat
DNI : 71306089
Correo Electrónico : jeferson3485@gmail.com
Asesor : Dr. Víctor Chacón López
Asesor : Dr. Juan Alfredo Tuesta Panduro
Área de Investigación : Gestión integral de organizaciones
Grupo de Investigación : Desarrollo de instituciones públicas y sociales
Línea(s) de investigación : Desarrollo de instituciones públicas y sociales
Lugar de ejecución : Distrito de Pumahuasi -Huánuco
Fecha Inicio : Febrero 2023
Fecha Término : Noviembre 2024
Financiamiento : Propio (X) FIF () Externo ()
Presupuesto : S/. 2, 550.00

Jeferson Brat Dextre Atanacio
Tesista

Dr. Víctor Chacón López
Asesor

Dr. Juan Alfredo Tuesta Panduro
Asesor

DEDICATORIA

A Dios, por permitirme cumplir mis metas personales y profesionales, por cuidar, guiar y proteger a mi familia, por la salud y bienestar de mi vida, por no dejarme solo en los momentos que más necesitaba y por regalarme el don de la sabiduría para enfrentar los retos y obstáculos que se me presentan a diario.

A mis queridos padres Edwin Noe Dextre Trujillo y Lida Virginia Atanacio Laurencio, por darme la vida, tiempo, cariño y comprensión, que siempre serán mi motor y motivo para seguir adelante, por los consejos y apoyo que me dieron en cada etapa de mi vida, por el sacrificio que hicieron para darme educación, ellos me inculcaron valores y virtudes para afrontar la vida para seguir adelante sobre todo por creer en mí y ayudarme a cumplir mis metas, estaré siempre agradecido, este logro es por ustedes.

A mis hermanos. Edwin Robinho Dextre Atanacio y Jhosep Smith Dextre Atanacio por siempre confiar en mí y acompañarme en cada paso de este camino.

Con gratitud y amor, esta dedicatoria para todos ustedes mis razones para sonreír y seguir adelante.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por ser quien me guía a diario y derramó su misericordia en cada paso de mi vida, he sentido su presencia iluminando mi camino. Reconozco que, sin su gracia y ayuda, este logro habría sido imposible para mi formación profesional.

A mis padres por su apoyo incondicional durante mis 5 años de formación profesional en la universidad. Su constante aliento y motivación han sido la fuente de mi inspiración. Desde el principio, han estado conmigo, motivándome en mis momentos difíciles y celebrando mis logros en cada etapa de mi vida.

A la Universidad Nacional Agraria de la selva, en especial a la Facultad de Administración por brindarme la formación profesional que perdurará dentro mío siempre. A cada uno de mis jurados. Dr. Misael Alvarado Paucar, Dr. Jhon Hitler Meléndez Ordóñez, Dr. Miguel Angulo Cárdenas, por su valioso tiempo, observaciones y contribuciones a este trabajo. Sus comentarios y sugerencias no solo enriquecieron este proyecto, sino que también fueron fundamentales para mi desarrollo académico y profesional.

Agradezco a mis docentes de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, De manera especial a mi asesor al Dr. Víctor Chacón López, siendo mi Asesor. Por su tiempo y dedicación en mi proyecto de tesis, de igual manera al Dr. Juan Alfredo Tuesta Panduro siendo mi Co-Asesor. Sin su guía este proyecto no habría sido posible.

ÍNDICE

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	5
1.1. Antecedentes	5
1.1.1. Internacional	5
1.1.2. Nacional.....	7
1.1.3. Local	8
1.2. Bases teóricas.....	10
1.2.1. Rotación de personal.....	10
1.2.2. Dimensiones de rotación de personal	11
1.2.3. Desempeño laboral	13
1.2.4. Dimensiones de desempeño laboral	14
1.3. Definiciones de términos básicos	15
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	18
2.1 Hipótesis general.....	18
2.2 Hipótesis específicas	19
2.3 Matriz de consistencia.....	20
2.4 Operacionalización de variables	21
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	22
3.1 Tipo de investigación.....	22
3.2 Diseño de la investigación	22
3.3 Población y muestra	23
3.3.1. Población.....	23
3.3.2. Muestra	24
3.4 Técnicas de recolección de datos	24
3.5 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información	25
3.5.1. Estadística descriptiva	25
3.5.2. Estadística Inferencial.....	25
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	26
4.1. Análisis de datos generales de la muestra de la investigación	26
4.1.1. Análisis según la edad.....	26
4.1.2. Análisis según el género de la muestra	27
4.1.3. Análisis según el estado civil.....	27
4.1.4. Análisis según el grado de instrucción.....	28
4.1.5. Análisis según el tipo de contrato.....	28

4.2. Análisis de las variables en estudio	29
4.2.1. Análisis de la variable independiente Rotación de Personal de la Municipal.	29
4.2.2. Análisis de la variable dependiente Desempeño laboral.	37
4.3. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	44
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	53
CONCLUSIONES	57
RECOMENDACIONES	58
Referencia	59
Anexo 1	62
Anexo 2	65
Anexo 3	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 4	72

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz de consistencia	20
Tabla 2 Operacionalización de variables	21
Tabla 3 Población de la municipalidad de Pumahuasi.....	24
Tabla 4 Edad de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital Daniel Alomia Robles Pumahuasi-Huánuco.	26
Tabla 5 Sexo de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital Daniel Alomia Robles Pumahuasi-Huánuco.	27
Tabla 6 Estado Civil de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital Daniel Alomia Robles Pumahuasi-Huánuco.	27
Tabla 7 Grado de instrucción de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital Daniel Alomia Robles Pumahuasi-Huánuco.	28
Tabla 8 Tipo de contrato de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital Daniel Alomia Robles Pumahuasi-Huánuco.	28
Tabla 9 Calificación de los indicadores de la dimensión causas de rotación de personal.	30
Tabla 10 Calificación de los indicadores de la dimensión oportunidad de desarrollo... 34	34
Tabla 11 Calificación del indicador de la dimensión estrategias para reducir la rotación de personal.	36
Tabla 12 Calificación de los indicadores de la dimensión efectos del desempeño laboral.	38
Tabla 13 Calificación del indicador de la dimensión crecimiento profesional.....	41
Tabla 14 Calificación de los indicadores de la dimensión efectos del desempeño laboral.	43
Tabla 15 Resultados de la prueba de normalidad de las variables en estudio.	46
Tabla 16 Resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman de la rotación de personal y el desempeño laboral.	47
Tabla 17 Prueba de Hipótesis de Correlación R de Spearman de la Dimensión Causas de Rotación del Personal y el Desempeño Laboral.	48
Tabla 18 Prueba de Hipótesis de Correlación R de Spearman de la Dimensión Oportunidades de Desarrollo y el Desempeño Laboral.	49
Tabla 19 Prueba de Hipótesis de Correlación R de Spearman de la Dimensión estrategias para reducir la rotación de personal y el Desempeño Laboral.....	51

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diseño de la investigación	23
Figura 2 Calificación general de la rotación de personal de los colaboradores del distrito de Daniel Alomia Robles.	29
Figura 3 Manifiesto de los colaboradores en el tiempo que ha estado trabajando en la entidad has presenciado alguna rotación de personal.	31
Figura 4	31
Figura 5 Manifiesto de los colaboradores de la municipalidad con respecto a la motivación...32	
Figura 6 Manifiesto de los colaboradores en la municipalidad con respecto al mal ambiente de trabajo	33
Figura 7 Manifiesto de los colaboradores respecto a la satisfacción laboral.....	34
Figura 8 Manifiesto de los colaboradores respecto a la capacitación.	35
Figura 9 Manifiesto de los colaboradores respecto a la comunicación interna.	36
Figura 10 Calificación general del desempeño laboral en distrito de Daniel Alomia Robles. ..	37
Figura 11 Manifiesto de los colaboradores respecto a la calidad de trabajo.	39
Figura 12 Manifiesto de los colaboradores respecto a la asistencia y puntualidad.	40
Figura 13 Manifiesto de los colaboradores respecto a la productividad.	41
Figura 14 Manifiesto de los colaboradores respecto a la certificación profesional.....	42
Figura 15 Manifiesto de los colaboradores respecto a la eficiencia.....	43
Figura 16 Manifiesto de los colaboradores respecto a la efectividad.....	44
Figura 17 Anexo 1 Encuestas.....	62
Figura 18 Anexo 2 Base de datos	65
Figura 19 Anexo 3 Firma de los expertos	69
Figura 20 Anexo 4 Carta de autorizacion	72

RESUMEN

La investigación busca determinar la relación entre la rotación de personal y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles. Incluyendo a todos los trabajadores nombrados y contratados de la municipalidad haciendo un total de (N=82) colaboradores. El tipo de estudio fue básico y de nivel descriptivo relacional con diseño no experimental de tipo transversal, se utilizó como instrumento un cuestionario de (22 preguntas) de escala tipo Likert, la prueba estadística aplicada fue el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Los resultados de esta investigación demuestran que la dimensión causa de la rotación de personal obtuvieron 27.33% con una calificación de fuerte, oportunidad de desarrollo 14,38% obtuvo una calificación débil y estrategias para reducir la rotación de personal que obtuvo una calificación muy débil con 6,46%, concluyendo que poseen una regular rotación de personal. En el análisis de inferencia se encontró un coeficiente de correlación $\rho=0,099$ (P-Valor<0.05) que muestra existencia de relación positiva alta entre las dos variables, el resultado de las dimensiones en relación con la variable desempeño laboral de los colaboradores, se encontró un coeficiente de correlación $\rho=-0,104$ (P-Valor < 0.05), $\rho=0,419$ (P-Valor) < 0,05), $\rho=0,282$ (P-Valor <0.05), lo cual determina que existe relación entre las dimensiones y la variable desempeño laboral de los colaboradores.

Palabras clave: Rotación, colaboradores, desarrollo, desempeño laboral.

ABSTRAC

It was sought to determine through the research, the relationship between the rotation of personnel and employees' job performance in the Daniel Alomia Robles district municipality. The study included all of the tenured and contracted workers in the municipality, with a total of N=82 workers. The study type was basic and at a descriptive, relational level with a non-experimental design of a cross-sectional type. The instrument that was used was a twenty two question questionnaire on a Likert type scale; the statistical test that was applied was Spearman's Rho correlation coefficient.

The results of this research showed that with the dimension "caused by the rotation of personnel" 27.33% was obtained, with a classification of "strong"; [the] "development opportunity" [dimension resulted in] 14.38%, obtaining a classification of "weak"; and [with] "strategies for reducing the rotation of personnel," a classification of "very weak" was obtained at 6.46%, concluding that they possess a regular rotation of personnel. In the inference analysis, a correlation coefficient of $\rho = 0.099$ (p-value<0.05) was found, which shows the existence of a highly positive relationship between the two variables. For the results of the dimensions in relation to the variable, "employees' job performance," correlation coefficient[s] of $\rho = -0.104$ (p-value < 0.05), $\rho=0.419$ (p-value < 0.05) [and] $\rho=0.282$ (p-value <0.05) were found, [from which] it was determined that a relationship exists between the dimensions and the variable, "employees' job performance."

Keywords: rotation, collaborators, development, job performance

INTRODUCCIÓN

En las organizaciones identificamos que existe una inmensa rotación de personal, motivo por el cual viene afectando principalmente en el desempeño de los colaboradores, ya que los contratados actúan durante periodos mínimos y los nombrados normalmente gozan de los mejores puestos perfeccionando su crecimiento profesional.

Asimismo, los bajos sueldos que ofrece las organizaciones afectan de manera directa a los colaboradores. En comparación a otras entidades de la región, provocando buscar mejores oportunidades remuneradas. Cabe resaltar que el desempeño que ejercen los colaboradores es de vital importancia para que dicha organización se vuelva productiva, manifestando que el desempeño está aliado junto a las medidas de satisfacción por tal motivo que las empresas invierten por innovar un buen clima laboral que pueda satisfacer sus necesidades de dicho colaborador.

Chiavenato (2007) nos define a grandes rasgos que la rotación de personal no viene siendo una causa, viene siendo un resultado de distintos problemas encontrados en el ambiente de la organización, lo cual viene a ser sujetadas de las diferentes actitudes que muestran los colaboradores. En contexto la rotación de personal pasa a ser una variable dependiente de las dificultades que existen dentro y fuera de la organización.

Torres (2020) Este estudio se originó como un elemento clave en la investigación destinada a identificar las razones detrás de los frecuentes cambios de personal en la Empresa Pública Autoridad de Tránsito Mancomunada Centro Guayas EP (ATM Centro Guayas EP) y su impacto en el desempeño laboral. Se empleó un enfoque descriptivo, utilizando entrevistas con diversos colaboradores para explorar cómo la rotación de personal afecta su rendimiento. Los hallazgos revelaron las principales causas de esta rotación y sugirieron medidas correctivas para disminuir los costos asociados con la

incorporación de nuevo personal y las liquidaciones de haberes, además de prevenir demoras en los servicios y productos de la empresa. Como solución, se recomendó implementar un programa de beneficios no monetarios para reducir la rotación y mejorar el desempeño laboral y el compromiso de los trabajadores.

Noticias ONU (30 de junio de 2020), informo la pérdida de 400 millones de empleos formales a nivel mundial debido a la pandemia de COVID-19, lo que provocó inestabilidad laboral y alta rotación de personal. Además, los centros económicos globales enfrentaron cierres y una caída en la producción, ya que muchos negocios con cadenas de suministro internacional solo trabajan de forma esporádica.

En un contexto incierto, frenar la rotación de personal es un desafío constante. Según Info Capital Humano (2021), Perú ocupa el tercer lugar en América Latina con una rotación laboral superior al 18%, significativamente mayor al promedio regional de 5% a 10%. El mercado laboral actual ha cambiado drásticamente, dejando atrás la estabilidad de décadas pasadas, cuando los empleados permanecían más de 20 años en una empresa. Hoy, los empleos son temporales, especialmente entre los jóvenes, quienes cambian de puesto con frecuencia, ya sea por renuncias o traslado.

En el ámbito de las municipalidades peruanas, la rotación de personal se rige por normativas específicas que buscan optimizar la gestión pública y garantizar la eficiencia en la prestación de servicios. **Ley del Servicio Civil (Ley N.º 30057)**: Esta ley establece el régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado peruano. Entre sus principios, destaca la flexibilidad y la eficiencia, permitiendo la reubicación de servidores civiles para optimizar el funcionamiento de las entidades públicas. **Directivas Municipales sobre Rotación de Personal**: Varias municipalidades han desarrollado directivas específicas para regular la rotación de su

personal. Por ejemplo, la Municipalidad Distrital de Morales emitió la Directiva N.º 001-2024-ORH/MDM, que establece normas y procedimientos para el proceso de rotación del personal en dicha entidad. **Resoluciones de Alcaldía:** Algunas municipalidades formalizan la rotación de personal mediante resoluciones de alcaldía. Un caso es la Resolución de Alcaldía N.º 075-2024-MDC de la Municipalidad Distrital de Condebamba, que dispone la rotación de personal a partir de una fecha específica. **Reglamentos Internos de Servidores Civiles:** Municipalidades como la de Mi Perú cuentan con reglamentos internos que incluyen disposiciones sobre la rotación de personal, detallando procedimientos y criterios para su implementación. **Reglamento de Rotaciones, Reasignaciones y Permutas para el Personal Administrativo del Sector Educación:** Aunque dirigido al sector educación, este reglamento ofrece lineamientos aplicables a la administración pública en general, incluyendo criterios y procedimientos para la rotación de personal administrativo

La problemática planteada aborda la relación entre la rotación de personal y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital Daniel Alomia Robles. Este tema es crucial porque la rotación frecuente puede impactar negativamente en la continuidad, calidad y eficiencia de los servicios municipales, mientras que el desempeño laboral es clave para garantizar una gestión efectiva en beneficio de la comunidad. Por eso se planteó la siguiente interrogante general: ¿Qué relación existe entre la rotación de personal y el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital Daniel Alomia Robles?, y con respecto a la problemática específicos se planteó lo siguiente: ¿Qué relación existe entre las causas de rotación de personal y el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital Daniel Alomia Robles?, ¿Qué relación existe entre las oportunidades de desarrollo y el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital Daniel Alomia

Robles? y por último ¿Qué relación existe entre estrategias para reducir la rotación de personal y el desempeño de los colaboradores en la municipalidad distrital Daniel Alomia Robles?

Su principal objetivo es analizar la relación entre la rotación de personal y el desempeño laboral de los colaboradores servidores públicos en la municipalidad distrital Daniel Alomia Robles. Teniendo como su justificación social, en la municipalidad distrital de Daniel Alomia Robles, se ha notado un aumento significativo en la tasa de rotación de personal durante la gestión pasada, lo que podría estar impactando negativamente el desempeño de los colaboradores. Dado este contexto, la investigación busca explorar en profundidad las causas de esta alta rotación y su potencial conexión con el rendimiento de los trabajadores. El propósito de este estudio es generar conocimientos que no solo ayuden a entender mejor este fenómeno, sino que también sirvan como base para futuros estudios y para el desarrollo de nuevas estrategias destinadas a mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Daniel Alomia Robles. por otro lado en la justificación metodológica esta investigación se llevó a cabo en la municipalidad distrital de Daniel Alomia Robles, se implementará una encuesta dirigida a identificar tanto la rotación del personal como las causas subyacentes que afectan el desempeño laboral de los trabajadores. Este estudio se centra en los empleados, quienes son directamente afectados por el ambiente laboral actual y diversos factores que podrían mejorar la eficiencia en su trabajo. Además, se explorarán métodos de comunicación que puedan ser más efectivos en la reducción de conflictos y que faciliten la orientación en las tareas diarias. Esto es crucial dado que muchas veces el descontento del empleado surge de múltiples factores, incluyendo la sobrecarga de trabajo, lo que puede generar insatisfacción entre los usuarios y afectar negativamente la operatividad en sus áreas de trabajo. Esta investigación apunta a entender mejor estos

elementos para poder implementar soluciones que contribuyan a un mejor clima laboral y a una mayor eficiencia organizacional.

Las limitaciones de la investigación es la falta de ayuda económica: En el transcurso de la investigación, siendo prioridad necesaria realizar abundantes visitas a la organización para entrevistar de manera personal a los colaboradores. Acceso a optar información: Debido a que los colaboradores contaban con tiempos muy cortos para responder las preguntas, algunos de ellos optaban por obviar las entrevistas de tal manera que dificultaban el acceso a la información. Falta de tiempo: El factor tiempo fue uno de los obstáculos más fuertes debido a que los colaboradores de la organización realizaban jornada laboral a tiempo completo.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

1.1.1. Internacional

Susanto (2022) llevaron a cabo un estudio de enfoque cuantitativo utilizando el método de Mínimos Cuadrados Parciales (PLS) para evaluar las hipótesis propuestas mediante un modelo conceptual mediado-moderado. Se recopilaron datos de aproximadamente 600 empleados de pequeñas y medianas empresas (PYMES) en Indonesia a través de cuestionarios estructurados, utilizando un muestreo no probabilístico y por conveniencia. El objetivo fue investigar cómo el equilibrio entre la vida laboral y personal afecta el desempeño laboral de estos empleados, considerando la mediación de la satisfacción laboral y la moderación de los comportamientos de apoyo familiar de los supervisores. La muestra final se compuso de 400 empleados que ya contaban con sistemas establecidos de reclutamiento y supervisión y que estaban casados, siendo la mayoría hombres (57%) y con edades entre 26 y 35 años (50.5%). Los hallazgos revelaron que un adecuado equilibrio entre la vida laboral y personal mejora

significativamente la satisfacción y el desempeño laboral. Además, la satisfacción laboral medió parcialmente la relación entre el equilibrio vida-trabajo y el desempeño laboral, mientras que los comportamientos de apoyo familiar por parte de los supervisores tuvieron un efecto moderador en estas relaciones.

Lin y Huang (2021) en esta investigación exploraron las interacciones entre la cultura de aprendizaje organizacional (OLC), la satisfacción laboral, las intenciones de rotación y el desempeño laboral durante un proceso de cambio organizacional en una empresa de telecomunicaciones taiwanesa que se encontraba en fase de reestructuración. El estudio se basó en un enfoque cuantitativo y utilizó el modelado de ecuaciones estructurales (SEM) con estimación por bootstrapping para evaluar las hipótesis. La investigación incluyó a 434 empleados de la empresa mencionada. Los resultados indicaron que aquellos empleados que percibían una cultura de aprendizaje organizacional más robusta tendían a tener menores intenciones de abandonar la empresa y demostraban un desempeño laboral superior. Además, se encontró que la satisfacción laboral reducía las intenciones de rotación y mejoraba el desempeño laboral. Interesantemente, la satisfacción laboral actuó como un mediador completo entre la cultura de aprendizaje organizacional y tanto las intenciones de rotación como el desempeño laboral de los empleados.

Zaballa (2021) Se diseñó un procedimiento para analizar la rotación del personal desde una perspectiva de gestión del conocimiento. Este procedimiento incluyó un análisis teórico sobre la gestión de recursos humanos y la rotación de personal, abarcando una revisión exhaustiva de la literatura relevante y el desarrollo de expresiones matemáticas para calcular índices de rotación. El objetivo principal fue establecer un método que permitiera analizar de manera detallada las causas y efectos de la fluctuación del personal, además de proponer una solución práctica y fácil de implementar. Este

enfoque buscaba proporcionar a las organizaciones una herramienta flexible y adaptable, que pudieran personalizar de acuerdo con sus necesidades y contexto específico.

1.1.2. Nacional

Cosio (2021) llevó a cabo un estudio en la Municipalidad Distrital de Huaaura para examinar la relación entre la rotación de personal y la productividad laboral. La investigación, de carácter básico y prospectivo, adoptó un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo correlacional y no experimental. Para recoger datos, se aplicó un cuestionario a 91 trabajadores del área de servicios públicos de la municipalidad, y los instrumentos utilizados fueron validados por tres expertos, demostrando alta confiabilidad. Los resultados de la muestra, que consistió en los mismos 91 trabajadores, revelaron una relación significativa entre la rotación de personal y la productividad laboral, con un coeficiente de correlación de 0.586 y un valor p de 0.000. El estudio concluyó subrayando la importancia de gestionar adecuadamente las compensaciones y las condiciones laborales para minimizar la rotación y potenciar la productividad en la entidad.

Diaz (2020) La investigación realizada en la empresa M.F, S.A.C en Lima durante 2020 se centró en analizar cómo la rotación del personal impacta en el rendimiento laboral. Se utilizó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental de corte transversal. Se recopilaron datos a través de una encuesta aplicada a 60 empleados de la empresa, utilizando un cuestionario con 24 preguntas validado por expertos que mostró ser altamente confiable. El objetivo principal fue identificar la relación entre la rotación de personal y el desempeño laboral. La muestra incluyó consultores y analistas de crédito de la empresa M.F. S.A.C. Los resultados del estudio señalaron una correlación negativa importante entre la rotación del personal y el rendimiento laboral, lo que sugiere que a medida que la rotación aumenta, el rendimiento laboral de los trabajadores disminuye.

Dávila y Quirós (2020) La investigación realizada en Pizza Hut - Delivery Trujillo durante 2020 se enfocó en analizar la relación entre la rotación de personal y el desempeño laboral. Se utilizó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional. La población de estudio estuvo compuesta por 36 trabajadores, y se empleó una muestra censal para el análisis. Se utilizaron instrumentos que mostraron una alta confiabilidad en la medición del desempeño laboral, con un Alfa de Cronbach de 0.55 para rotación de personal y 0.77 para desempeño laboral. El objetivo principal fue determinar cómo la rotación de personal afecta el desempeño laboral en esta sucursal durante el año mencionado. Todos los 36 empleados de la empresa participaron en la muestra censal. Los resultados indicaron que el 75% de los evaluados experimentaban una alta rotación de personal, mientras que el 97% mostraba un alto desempeño laboral. Un análisis utilizando la prueba no paramétrica de Rho de Spearman reveló una correlación positiva significativa entre la rotación de personal y el desempeño laboral, sugiriendo que una gestión adecuada de la rotación puede tener un impacto positivo en el desempeño laboral de los empleados.

1.1.3. Local

Ruiz (2019) La investigación realizada en Pucallpa precisamente en el penal del mismo nombre durante el año 2019 tuvo como objetivo estudiar el impacto de la rotación de personal y el desempeño laboral de los empleados de la penitenciaría. Esta investigación de tipo aplicada y descriptiva se diseñó para explorar las causas detrás de la interacción entre estas dos variables en un ambiente específico, empleando un diseño no experimental de corte transversal. La población fue de 35 trabajadores y se utilizó una encuesta con un cuestionario basado en la escala de Likert para las dos variables de estudio. Los resultados del análisis inferencial indican que hay una influencia

significativa de la rotación de personal sobre el desempeño laboral, demostrado por un nivel de significancia de $p=0.002$, lo cual es menor que el umbral de 0.005.

Villanueva (2019) La investigación se centró en explorar la relación entre el desplazamiento y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Agraria de la Selva - Tingo María. Se trabajó con una población de 194 trabajadores administrativos nombrados, seleccionando una muestra de 108 individuos. Se utilizó un enfoque básico y relacional, con un método descriptivo correlacional y un diseño no experimental de corte transversal. Para la recolección de datos, se implementó un cuestionario de 35 ítems basado en escalas tipo Likert y ordinal. Para la verificación de hipótesis, se empleó la prueba de correlación de Spearman (r_s). Los resultados revelaron una relación positiva significativa entre desplazamiento y satisfacción laboral ($r_s= 0.630$) con un valor P menor que 0.000. En el análisis de hipótesis específicas, las dimensiones de desplazamiento como designación, rotación y encargo mostraron correlaciones directas de buena a moderada. En cuanto a los promedios de indicadores de desplazamiento, los más altos fueron los cargos de confianza, tiempo de designación y habilidades adquiridas, mientras que los más bajos se encontraron en evaluaciones, interés personal y tiempo de encargo. Para la satisfacción laboral, los indicadores mejor valorados fueron la actitud, actividades de motivación y comunicación asertiva, mientras que las recompensas, reconocimiento y lealtad obtuvieron las puntuaciones más bajas.

Mendoza (2019) esta investigación tubo como objetivo determinar la relación entre la satisfacción laboral y la rotación de personal en la Unidad de Gestión Educativa - Leoncio Prado - Tingo María. Se llevó a cabo bajo un enfoque cuantitativo y un nivel descriptivo, utilizando un diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo compuesta por 97 empleados, de los cuales se seleccionó una muestra de 50

trabajadores mediante la técnica de muestreo simple. Estos trabajadores fueron encuestados para recopilar datos a través de un instrumento que constaba de 12 ítems.

1.2. Bases teóricas

1.2.1. Rotación de personal

Según Chiavenato (2019), afirma que la rotación de personal es el cambio de personas en la organización y su entorno, determinado por la cantidad de ingresos y salidas de personal, mientras la organización permanece aparentemente estable.

Chiavenato (2016) nos dice que esto determina las diferencias entre la rotación de los empleados para determinar las diferencias entre la organización y su entorno. Este análisis muestra que el cambio de personas en la organización, intercambian el número de personas que vienen y abandonan la organización. Los ingresos siempre se expresan cada mes o expresión anual, por lo que comparación, diagnóstico, tendencia e incluso predicción de objetivos de apoyo. La rotación de empleados se define como el resultado de fenómenos que ocurren tanto dentro como fuera de la organización. Estos fenómenos afectan el comportamiento de las personas, por lo que el cambio es un fenómeno tanto dentro como fuera de la organización. Las causas de los cambios de apariencia se pueden identificar de tres formas: general, social e individual; carácter comercial en relación con la aplicación de la política de personal.

Según Campos, Gutiérrez y Matzumura (2019), la rotación de personal, o movimiento de personal, es la fluctuación entre una organización y su entorno, determinada por el volumen de ingresos y salidas de empleados. La empresa puede utilizar un indicador de la rotación laboral para investigar sus causas y tomar medidas correctivas. A través de la entrevista de salida, es posible identificar las razones por las que los empleados abandonan su puesto. Según la teoría de Porter (2016), la rotación se

relaciona con la satisfacción laboral y las recompensas extrínsecas que ofrece la entidad. Los empleados altamente satisfechos suelen preferir permanecer en la misma empresa.

1.2.2. Dimensiones de rotación de personal

La rotación de personal puede incluir tanto la contratación de nuevos empleados (entradas) como la salida de trabajadores por despidos o renuncias (salidas). Es un indicador de cambio dentro de la plantilla de una empresa y puede ser voluntario, cuando el empleado decide dejar la empresa, o involuntario, cuando la empresa decide terminar el contrato (Economipedia, 2020). La rotación de personal es un fenómeno que incide en todas las organizaciones, sin importar su tamaño o sector. Se refiere al ciclo en el cual los empleados abandonan una empresa y son sustituidos por otros nuevos. Aunque comúnmente se considera un reto, la rotación puede tener impactos tanto positivos como negativos en una organización.

Desde el punto de vista económico, la rotación conlleva costos tanto directos como indirectos. Los costos directos abarcan los gastos de reclutamiento y formación de nuevos colaboradores. Los costos indirectos, por su parte, pueden incluir la pérdida de productividad mientras los nuevos empleados se adaptan y el potencial deterioro del ambiente laboral. Un estudio publicado en Springer (2020) subraya manejar estos costos de manera eficiente es crucial para el éxito de cualquier estrategia organizacional, y destaca que, aunque la rotación implica gastos, también ofrece una oportunidad para inyectar nuevas habilidades y perspectivas que son vitales en un mercado dinámico (Springer Link, 2020).

La rotación también es muy importante en el ambiente laboral. Un artículo de Emerald Insight (2021) sugiere que una tasa moderada de rotación puede evitar la complacencia y fomentar un ambiente de trabajo más motivador y dinámico. La

integración de nuevos empleados permite la introducción de ideas frescas y energía que pueden impulsar la innovación y la creatividad. Además, la salida de empleados con bajo rendimiento o aquellos que no caben bien en la cultura de la entidad puede elevar la moral y la productividad del equipo.

En cuanto a la gestión del talento, la rotación ofrece la posibilidad de alinear más efectivamente la fuerza laboral con las necesidades estratégicas de la empresa. Según un estudio de ScienceDirect (2021), en un entorno empresarial que cambia rápidamente debido a los avances tecnológicos o la evolución del mercado, es fundamental que las organizaciones puedan ajustar rápidamente su composición de talento. La rotación facilita a las empresas la eliminación de habilidades obsoletas y la adquisición de nuevas competencias necesarias para mantenerse competitivas. Este ajuste dinámico del talento es crucial para la innovación y la capacidad de respuesta organizacional (ScienceDirect, 2021)

1. **Causas de rotación de personal:** Incluyen un ambiente laboral poco favorable, salarios no competitivos, procesos de selección inadecuados, falta de oportunidades de desarrollo profesional y motivación insuficiente. Estos factores pueden provocar insatisfacción en los empleados, llevándolos a buscar nuevas oportunidades o a ser despedidos por bajo rendimiento (Economipedia, 2020). La rotación de personal es un fenómeno complejo influenciado por múltiples factores. Diversos estudios han identificado varias causas principales que contribuyen a la decisión de los empleados de dejar una organización.
2. **Oportunidades de desarrollo:** Las oportunidades de desarrollo se refieren a las posibilidades que una organización brinda a sus empleados para progresar en sus carreras a través de promociones, capacitaciones y desarrollo profesional continuo. Noe (2017) indica que estas oportunidades son un factor crucial que

influye en la decisión de un empleado de seguir en una empresa o buscar oportunidades en otro lugar.

3. **Estrategias para reducir la rotación de personal:** Incluyen las prácticas y políticas que una organización implementa para asegurar la satisfacción y el compromiso de sus empleados, con el propósito de disminuir las tasas de renuncias voluntarias. Armstrong (2014) enfatiza que estas estrategias son vitales para las organizaciones que desean optimizar su capital humano y conservar el conocimiento institucional.

1.2.3. Desempeño laboral

Latham & Locke (2016) menciona que el desempeño laboral se basa mayormente en el grado que las personas se sientan bien e incómodas en los trabajos que realizan en la organización. El desempeño se define como la mejora continua de los colaboradores que contribuye a la ejecución de la estrategia empresarial, y su desempeño es esencialmente positiva ya que ayuda a reforzar el cambio de comportamiento y participar en el mal comportamiento. Para lograr este objetivo, las organizaciones deben implementar un sistema de evaluación probado, confiable, válido y práctico.

El desempeño laboral es el desarrollo de un colaborador dentro de su organización, ajustado a las exigencias y requisitos necesarios para ser efectivo, eficiente y alcanzar los objetivos establecidos (Palmar, Valero y Jhoan, 2014). Todos deben recibir comentarios sobre su desempeño para que sepan cómo les está yendo en el trabajo; sin esta sugerencia, la gente va sin ver o a ciegas. Además, la empresa necesita saber cómo se desenvuelven los trabajadores en las actividades para así saber y tener una idea de su potencial. Por lo tanto, las personas y la organización necesitan saber lo que están haciendo.

1.2.4. Dimensiones de desempeño laboral

Chiavenato (2000), Establece que el desempeño es la eficiencia de los colaboradores que laboren en una entidad, con un individuo trabajando con excelente trabajo y satisfacción laboral. En este sentido, los resultados del trabajo de las personas dependen de su desempeño y también de los resultados que va a obtener” (p. 360).

Se trata de lo que las personas realmente hacen, no solo de lo que pueden hacer, por lo que cosas como las habilidades que realizan son muy importantes. Comportamiento disciplinario (uso del tiempo de trabajo, cumplimiento de las normas y salud en el trabajo) y características personales exigidas para el desempeño de determinados cargos o funciones, acreditando su cumplimiento.

1. **Efectos del desempeño laboral:** Según Chiavenato (2007, p. 236) «el desempeño laboral implica que el empleado cumple con los requisitos de su trabajo, mostrando sus habilidades en el desempeño de sus funciones de acuerdo con los objetivos de la organización y a su vez el esfuerzo individual depende de las habilidades y las capacidades que tiene cada persona.
2. **Crecimiento profesional:** Según Chiavenato (2011) El empeño de cada persona está determinado por el valor de las recompensas propuestas y la probabilidad de que estas sean el resultado de su esfuerzo. Dicho esfuerzo personal es guiado tanto por las capacidades y habilidades del individuo como por sus percepciones acerca del rol que debe cumplir. (p.34)
3. **Rendimiento:** Para Quintero, africano y Faría (2008) En su artículo, destacan que la clave del desempeño laboral se encuentra en la actitud de un empleado no es simplemente una respuesta a los factores de la organización presentes, sino que está influenciado por las percepciones que el colaborador tiene de estos factores eficiencia y eficacia. De acuerdo con Chiavenato, eficiencia “significa el uso

racional de los recursos disponibles. Se utiliza con la ecuación $E=P/R$, donde P es el producto recibido y R es el recurso utilizado. Así, se puede decir que la eficiencia es “la medida en que los objetivos de las partes de la organización se logran con el mínimo costo, recursos financieros, humanos y de tiempo, se logra el máximo con la menor cantidad de recursos. recursos (económicos, humanos, etc.)”.

1.3. Definiciones de términos básicos

- a. **Asistencia y puntualidad:** La presencia y puntualidad garantizan que los empleados estén disponibles y preparados para desempeñar su trabajo, lo que favorece la realización de las tareas de forma eficiente y sin contratiempos, lo que contribuye a incrementar la productividad global de la empresa.
- b. **Búsqueda de mejores oportunidades:** Otro motivo frecuente para la rotación es la búsqueda de mejores oportunidades laborales. Muchos trabajadores abandonan sus puestos actuales de mejor salario, beneficios superiores o mayores posibilidades de crecimiento profesional. Griffeth y otros (2000) sostienen que la decisión de dejar un empleo suele depender de cómo el empleado evalúa su situación actual en comparación con lo que cree que podría obtener en otra parte (Griffeth, Hom, & Gaertner, 2000).
- c. **Calidad de trabajo:** Son trabajos contingentes y arreglos alternativos utilizados para la mejora del rendimiento de la empresa (Polivka y Stewart, 1996)
- d. **Certificación profesional:** Se refiere al proceso dirigido a reconocer oficialmente las habilidades laborales de los trabajadores, sin importar cómo adquirieron esas habilidades. (Agudelo, 1993).
- e. **Cultura organizacional y clima laboral:** Fomentar un ambiente laboral positivo y una cultura organizacional que valore a los empleados puede reducir

significativamente la rotación. Schein (2010) argumenta que una cultura organizacional sólida, que alinee los valores de la empresa con los de los empleados, puede potenciar el compromiso y la satisfacción laboral.

- f. Efectividad:** Es la capacidad de alcanzar un objetivo o resultado deseado, independientemente de los recursos o el tiempo empleados para lograrlo. Es la medida del éxito en función de si se logra o no la meta planteada. En otras palabras, ser efectivo significa cumplir con el objetivo sin importar tanto los medios o el proceso.
- g. Eficiencia:** Es la capacidad de lograr un objetivo utilizando la menor cantidad posible de recursos, como tiempo, dinero, energía o materiales. Es un concepto que busca maximizar los resultados minimizando el desperdicio y los costos.
- h. Estrategias efectivas:** Mejora de la Satisfacción Laboral: La satisfacción laboral es un factor crítico que influye en la rotación. Locke (1976) sugiere que mejorar elementos como el contenido del trabajo, el reconocimiento y las condiciones laborales puede elevar la satisfacción y, por ende, reducir la rotación. Desarrollo de Carrera y Oportunidades de Promoción: Proporcionar oportunidades claras de desarrollo y promoción puede ayudar a disminuir la rotación. Según Kehoe y Wright (2013), las empresas que invierten en el desarrollo de sus empleados y ofrecen un camino claro de avance suelen retener mejor a su talento. Compensación Competitiva y Beneficios: Brindar una compensación justa y competitiva, junto con beneficios atractivos, es clave para la retención de empleados. Milkovich y Newman (2008) plantean que una estrategia de compensación efectiva debe alinear los intereses de los empleados con los de la organización.

- i. Falta de reconocimiento:** La ausencia de reconocimiento y recompensa también puede motivar a los empleados a dejar una organización. Maslow (1943) afirmó que el reconocimiento es una necesidad humana esencial y su falta puede resultar en desmotivación e insatisfacción. Empleados que no se sienten valorados pueden optar por buscar un entorno donde se reconozcan sus esfuerzos y contribuciones (Maslow, 1943).
- j. Insatisfacción laboral:** La insatisfacción laboral se destaca como uno de los principales factores que impulsan la rotación de personal. Robbins y Judge (2019) señalan que los trabajadores descontentos tienden a explorar otras opciones laborales. Dicha insatisfacción puede originarse en varios aspectos, como salarios insuficientes, limitadas oportunidades de progreso, condiciones laborales deficientes, o malas relaciones con supervisores o colegas (Robbins & Judge, 2019).
- k. Las oportunidades de desarrollo:** Generalmente medido a través de encuestas de clima organizacional, este indicador evalúa la percepción de los empleados sobre las oportunidades de desarrollo que ofrece la organización (Lawler III, 2003).
- l. Organizar los horarios:** planificar y distribuir el tiempo de forma eficiente para realizar actividades y tareas en momentos específicos del día o de la semana. Implica asignar bloques de tiempo para cada actividad en función de su prioridad, duración y disponibilidad de recursos, con el objetivo de optimizar el rendimiento, reducir el estrés y cumplir con compromisos de manera ordenada.
- m. Participación en programas de formación y desarrollo:** Este indicador registra la cantidad de empleados que participan en los programas de formación y desarrollo proporcionados por la empresa. Refleja el compromiso de la

organización con el desarrollo continuo de su personal (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006).

- n. Problemas de gestión:** Los problemas relacionados con la gestión, como un liderazgo ineficaz o una comunicación deficiente, son causas significativas de la alta rotación. Bass (1990) menciona que un liderazgo pobre puede generar un ambiente laboral negativo que propicie la rotación del personal. Los líderes que no consiguen comunicarse adecuadamente o motivar a sus equipos suelen enfrentar tasas elevadas de rotación (Bass, 1990).
- o. Productividad:** La productividad es un indicador de la eficiencia en el uso de los recursos para la producción de bienes o servicios. Usualmente se representa como la proporción entre la cantidad de productos o servicios obtenidos y los recursos empleados (como tiempo, trabajo, materiales o capital). En términos simples, cuanto más producto o servicio se genera con la menor cantidad de recursos, mayor es la productividad.
- p. Tasa de promoción interna:** Este indicador calcula el porcentaje de puestos vacantes que se llenan con empleados actuales mediante promociones internas. Una tasa elevada de promoción interna indica que la organización fomenta activamente el desarrollo de la carrera de sus empleados (Goldstein & Ford, 2002).

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 Hipótesis general

¿Existe relación significativa entre la rotación de personal y el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital Daniel Alomia Robles?

2.2 Hipótesis específicas

- **H1:** ¿Existe relación significativa entre las causas de rotación de personal y el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital Daniel Alomia Robles?
- **H2:** ¿Existe relación significativa entre las oportunidades de desarrollo y el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital Daniel Alomia Robles?
- **H3:** ¿Existe relación significativa entre estrategias para reducir la rotación de personal y el desempeño de los colaboradores en la municipalidad distrital Daniel Alomia Robles?

2.3 Matriz de consistencia

Tabla 1

Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Interrogante general ¿Qué relación existe entre la rotación de personal y el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital Daniel Alomia Robles?</p>	<p>Objetivo general Analizar la relación entre la rotación de personal y el desempeño laboral de los colaboradores servidores públicos en la municipalidad distrital Daniel Alomia Robles</p>	<p>Hipótesis general ¿Existe relación significativa entre la rotación de personal y el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital Daniel Alomia Robles?</p>	Rotación de personal (1)	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo de investigación(cuantitativo) • Nivel de investigación(descriptivo) • Diseño de investigación (diseño correlacional) • Población y muestra (trabajadores de la municipalidad-trabajadores) • Técnica de recolección de datos(encuesta) • Técnica estadística (análisis descriptivo)
<p>Interrogantes específicas</p>	<p>Objetivos específicos</p>	<p>Hipótesis específicas</p>	Desempeño laboral (2)	
<p>P1: ¿Qué relación existe entre las causas de rotación de personal y el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital Daniel Alomia Robles?</p>	<p>O1: Analizar la relación entre las causas de rotación de personal y el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital Daniel Alomia Robles</p>	<p>H1: ¿Existe relación significativa entre las causas de rotación de personal y el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital Daniel Alomia Robles?</p>		
<p>P2: ¿Qué relación existe entre las oportunidades de desarrollo y el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital Daniel Alomia Robles?</p>	<p>O2: Analizar la relación entre las oportunidades de desarrollo y el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital Daniel Alomia Robles</p>	<p>H2: ¿Existe relación significativa entre las oportunidades de desarrollo y el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital Daniel Alomia Robles?</p>		
<p>P3: ¿Qué relación existe entre estrategias para reducir la rotación de personal y el desempeño de los colaboradores en la municipalidad distrital Daniel Alomia Robles?</p>	<p>O3: Analizar la relación entre estrategias para reducir la rotación de personal y el desempeño de los colaboradores en la municipalidad distrital Daniel Alomia Robles</p>	<p>H3: ¿Existe relación significativa entre estrategias para reducir la rotación de personal y el desempeño de los colaboradores en la municipalidad distrital Daniel Alomia Robles ?</p>		

Nota. Elaboración propia

2.4 Operacionalización de variables

Tabla 2

Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ÍTEMS
Rotación de personal (1)	Conceptual. Nos define de la siguiente manera. Chiavenato (2009) Es la salida de los colaboradores de la organización y el ingreso de otros colaboradores para reemplazarlos en su labor.	Causas de rotación de personal	Insatisfacción Laboral	Encuesta sobre rotación de personal (Escala Likert)	1,2,3
			Búsqueda de Mejores Oportunidades		4,5,6
			Falta de Reconocimiento		7,8
			Problemas de Gestión		9,10,11
		Oportunidades de desarrollo	Tasa de Promoción Interna		12,13
			Participación en Programas de Formación y Desarrollo		14,15,16
			las Oportunidades de Desarrollo		17,18
		Estrategias para reducir la rotación de personal	Estrategias Efectivas		19,20,21
			Cultura organizacional y clima laboral		22,23
Desempeño laboral (2)	Conceptual. Latham & Locke (2016) Nos definen que el desempeño laboral es la mejora continua de los empleados que contribuye a la ejecución de la estrategia empresarial.	Efectos del desempeño laboral	Calidad de trabajo	Encuesta sobre desempeño laboral (Escala Likert)	24,25
			Asistencia y puntualidad productividad		26,27
		Crecimiento profesional	Certificación profesional		28,29
			Organizar los horarios		30,31
		Rendimiento	Eficiencia		32
			efectividad		33,34

Nota. Elaboración propia.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo de investigación

De acuerdo con Ruiz y Benítez (2016, p. 69), el enfoque de la investigación fue aplicada, lo que implicó que "la investigación aplicada se caracterizó por perseguir un objetivo práctico específico para un grupo definido de personas, como resolver problemas concretos y contribuir al beneficio general de la humanidad".

En cuanto al nivel de investigación, se identificó como descriptivo-correlacional según Sampieri, Fernández y Baptista (2014, p. 93) ya que "este tipo de investigación busca comprender la relación entre dos o más conceptos, categorías o variables dentro de una muestra o contexto particular".

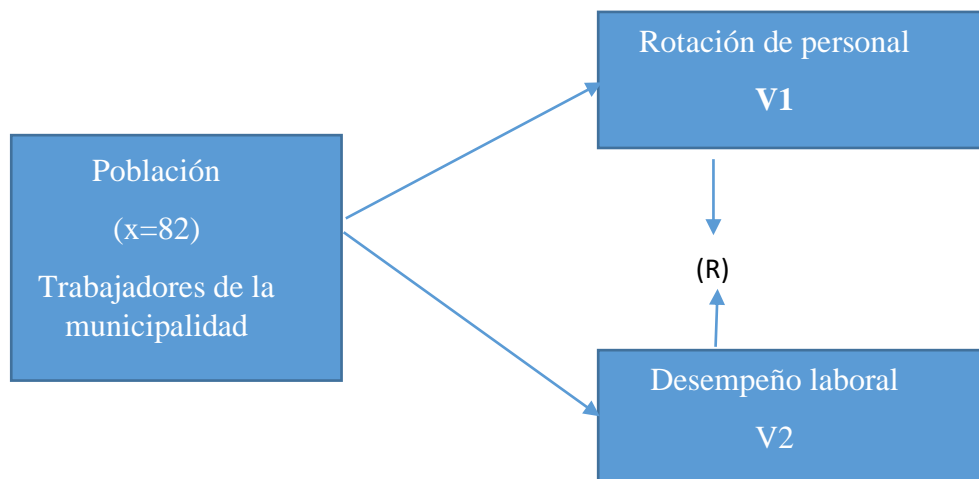
Por tanto, este nivel permite examinar las tareas establecidas para determinar las causas de la rotación de personal en las actividades del personal comunal, Daniel Alomia Robles".

3.2 Diseño de la investigación

Según Ruiz y Benítez (2016, p. 70), el diseño del estudio es no empírico y transversal, "Los estudios transversales son comúnmente empleados en la investigación social. La recolección de datos se efectuó en una ocasión y en un periodo específico dentro de un tiempo definido, con la finalidad de identificar variables dimensionales y analizar su relación o prevalencia estudiada en un momento establecido".

Figura 1

Diseño de la investigación



Donde:

P: Población

V1: Rotación de personal

V2: Desempeño laboral

M: Muestra

R: relación de las dos variables

3.3 Población y muestra

3.3.1. Población

Según Sampieri (2004), la población es el conjunto de elementos que cumplen con las características que se desean estudiar, y de esta población se selecciona una muestra representativa para realizar la investigación.

Los trabajadores o la población de estudio estuvieron relacionados con todo el universo que cuenta con ochenta y dos (N=82) colaboradores de la “Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles” quienes tenían responsabilidad de la toma de decisiones en su área de trabajo.

Tabla 3*Población de la municipalidad de Pumahuasi*

GERENCIAS	CONTRATADOS	NOMBRADOS	NUMERO DE COLABORADORES DE MDDAR	%
Gerencia de Desarrollo Económico	13	2	15	17.7
Gerencia desarrollo urbano e infraestructura	14	5	19	19.8
Gerencia de Medio Ambiente	13	4	17	20.8
Gerencia de Desarrollo Social y Servicios a la ciudad	10	4	14	19.8
Gerencia de Administración y Finanzas	12	5	17	21.9
Cantidad absoluta			82	100%

Nota. Municipalidad de Pumahuasi**3.3.2. Muestra**

La muestra está considerada por la cantidad de 82 trabajadores, que son los mismos de la población inicial por ser una cantidad menor se está tomando en cuenta el mismo número de trabajadores ($N=n$)

3.4 Técnicas de recolección de datos

Se utilizará un cuestionario como herramienta para recoger los datos; estructurada en torno a indicadores, mediciones y variables de investigación. Las opciones de respuesta de cada ítem, se medirá en una escala tipo Likert con 5 opciones de respuesta: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), siempre (4) y casi siempre (5).

Para la realización del estudio se utilizaron los siguientes métodos de recolección de información: revisión y evaluación bibliográfica.

- a) **Encuesta:** El método que se utilizará para recolectar los datos será una encuesta con una herramienta adecuada, se construirá un cuestionario estilo Likert con 5

opciones de respuesta, el cual será aplicado a una muestra seleccionada en su lugar de trabajo, de manera personalizada.

b) Revisión Bibliográfica: Libros, tesis, revistas y trabajos de investigación se utilizará para desarrollar este estudio para garantizar que la investigación sea verdadera, confiable y confiable.

3.5 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

Para el estudio se utilizarán técnicas de estadística descriptiva e inferencial.

3.5.1. Estadística descriptiva

Habrà recolección de datos, presentación, descripción de datos, análisis e interpretación de cada dato y cada variable. Se utilizarán herramientas de procesamiento estadístico como el paquete estadístico para ciencias sociales (SPSS) y el software estadístico Microsoft Office Excel 2016 para el análisis de procesamiento de datos para ayudar a comprender e interpretar los datos recopilados.

3.5.2. Estadística Inferencial

Se usarán estadísticas inferenciales para analizar los datos y representar la relación entre la tasa de rotación y el desempeño de los empleados de la municipalidad distrital de Daniel Alomia Robles. El estadístico que se utilizará será el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que es un estadístico no paramétrico adecuado para medir correlaciones a partir de datos ordinales.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Análisis de datos generales de la muestra de la investigación

El estudio se llevó a cabo en el Distrito de Daniel Alomía Robles, la muestra en estudio estuvo constituida por (n=82 colaboradores), con quienes se estableció la relación entre la rotación del personal y el desempeño laboral del distrito de Daniel Alomía Robles, Provincia de Leoncio Prado - Huánuco, cuyas características demográficas consideradas fue las siguientes:

4.1.1. Análisis según la edad

La tabla 4, permite determinar que, la muestra estuvo conformada por colaboradores entre 25 a más de 41 años, de los cuales, el 34,1% (28) de los colaboradores tenían edades de 31 a 35 años; el 26,8% (22) de los colaboradores tenían de 25 a 30 años; el 23,2% (19) tenían de 36 a 40 años y el 15,9% (13) de los colaboradores tenían de 41 a más años.

Tabla 4

*Edad de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles
Pumahuasi-Huánuco.*

Edad	fi	%	Hi
25 – 30	22	26.8	26.8
31 – 35	28	34.1	61.0
36 – 40	19	23.2	84.1
41 a mas	13	15.9	100.0
Total	82	100.0	

Nota. Encuesta en la municipalidad.

4.1.2. Análisis según el género de la muestra

En la tabla 5 se observa que, el 74,4% (61) de los colaboradores eran del sexo masculino; el 25,6% (21) del sexo femenino.

Tabla 4

Sexo de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital Daniel Alomia Robles Pumahuasi-Huánuco.

Sexo	Fi	%
Masculino	61	74,4
Femenino	21	25,6
Total	82	100,0

Nota. Encuesta en la municipalidad

4.1.3. Análisis según el estado civil

En la tabla 6 se observa que, el 72% (59) de los colaboradores eran solteros y el 28% (23) eran casados.

Tabla 5

Estado Civil de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital Daniel Alomia Robles Pumahuasi-Huánuco.

Estado Civil	fi	%	Hi
Soltero	59	72.0	72.0
Casado	23	28.0	100.0
Total	82	100.0	

Nota. Encuesta en la municipalidad

4.1.4. Análisis según el grado de instrucción

En la tabla 7 se observa que, el 59,8% (49) de los colaboradores tenían estudios universitarios completos; el 24,4% (20) de los colaboradores tenían estudios técnicos completa; y el 15,9% (13) tenían estudios de maestría.

Tabla 6

Grado de instrucción de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital Daniel Alomia Robles Pumahuasi-Huánuco.

Grado de Instrucción	Fi	%
Técnica completa	20	24.4
Universitario completa	49	59.8
Con estudios de maestría	13	15.9
Total	82	100.0

Nota. Encuesta en la municipalidad

4.1.5. Análisis según el tipo de contrato

En la tabla 8 se observa que, el 69,5% (57) de los colaboradores eran contratados; el 30,5% (25) de los colaboradores eran nombrados.

Tabla 7

Tipo de contrato de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital Daniel Alomia Robles Pumahuasi-Huánuco.

Tipo de contrato	Fi	%
Contratado	57	69.5
Nombrado	25	30.5
Total	82	100.0

Nota. Encuesta en la municipalidad

4.2. Análisis de las variables en estudio

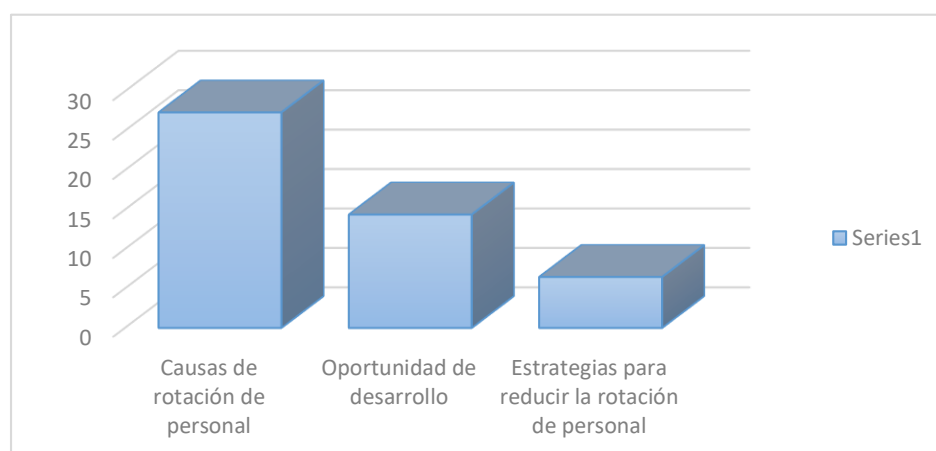
4.2.1. Análisis de la variable independiente Rotación de Personal de la Municipalidad.

Con el propósito de una correcta interpretación de los resultados obtenidos, en conformidad al instrumento de recolección, a esta variable se les asignó 5 valoraciones que son interpretadas, 1 muy débil, 2 débil, 3 regular, 4 fuerte y 5 que es una valoración muy fuerte.

De acuerdo con la información brindada por los ciudadanos que conformaron la muestra, las dimensiones causas de la rotación de personal ($\bar{X} = 27,33$) obtuvo una calificación de fuerte, oportunidad de desarrollo ($\bar{X} = 14,38$) obtuvo una calificación débil y estrategias para reducir la rotación de personal que obtuvo una calificación muy débil ($\bar{X} = 6,46$). De esta manera la variable rotación de personal obtuvo un calificativo regular ($\bar{X} = 16,07$). Con estos hallazgos, se puede concluir que los colaboradores de la municipalidad de Daniel Alomia Robles poseen una regular rotación de personal (ver figura 6). Conforme a estos hallazgos se detallan los resultados obtenidos en cada dimensión son sus respectivos indicadores.

Figura 2

Calificación general de la rotación de personal de los colaboradores del distrito de Daniel Alomia Robles.



Nota. Encuesta en la municipalidad

4.2.1.1. Resultados de la dimensión: Causas de rotación de personal.

La tabla 9, permite observar que, de los cuatro indicadores estudiados en esta dimensión, el que obtuvo una mejor valoración siendo este regular ($\bar{X}=10,4$) es el indicador falta de motivación y la menor valoración es para el indicador tiempo promedio de permanencia con el calificativo muy débil ($\bar{X}=4,1$), de este modo los indicadores de esta dimensión no pasaron la valla para un calificativo fuerte, determinándose que las causas de rotación de personal son débiles en los colaboradores del distrito Daniel Alomia Robles.

Tabla 8

Calificación de los indicadores de la dimensión causas de rotación de personal.

INDICADORES	PROMEDIO	CALIFICACIÓN
Tiempo promedio de permanencia	4,1	
Costo de reemplazo	5,6	6,8
Falta de motivación	10,4	
Mal ambiente de trabajo	7,2	

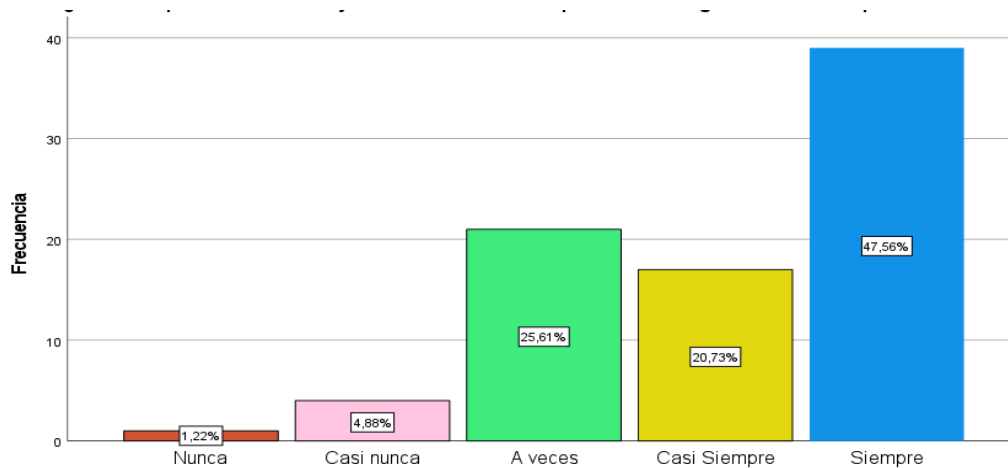
Nota. Encuesta en la municipalidad

a) **Indicador tiempo promedio de permanencia.**

Ante las respuestas de los colaboradores: En el tiempo que ha estado trabajando en la entidad has presenciado alguna rotación de personal en la Municipalidad Distrital Daniel Alomia Robles. Se tiene los resultados en la figura 7, donde el 47,56% manifestaron siempre, se tiene un 25,61% que dice que a veces, el 20,73% casi siempre, el 4,88% casi nunca y el 1,22% nunca habían presenciado alguna rotación de personal en la Municipalidad Distrital Daniel Alomia Robles.

Figura 3

Manifiesto de los colaboradores en el tiempo que ha estado trabajando en la entidad has presenciado alguna rotación de personal.



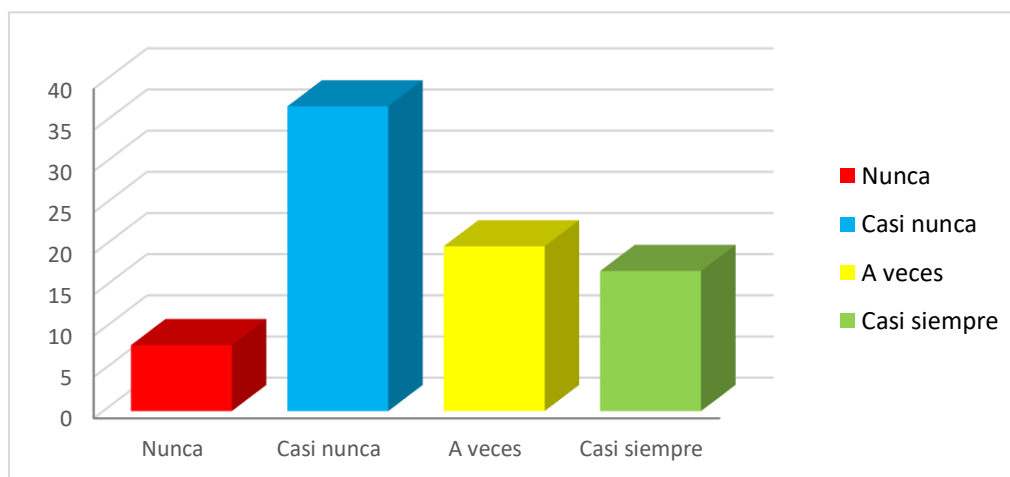
Nota. Encuesta en la municipalidad

b) Indicador costo de reemplazo.

Ante las respuestas de los colaboradores: Costo de reemplazo en la Municipalidad Distrital Daniel Alomia Robles. Se tiene los resultados en la figura 8, donde el 45,1% manifestaron casi nunca, se tiene un 24,4% que dice que a veces, el 20,7% casi siempre, el 9,8% nunca en la Municipalidad Distrital Daniel Alomia Robles.

Figura 4

Manifiesto de los colaboradores sobre el costo de reemplazo



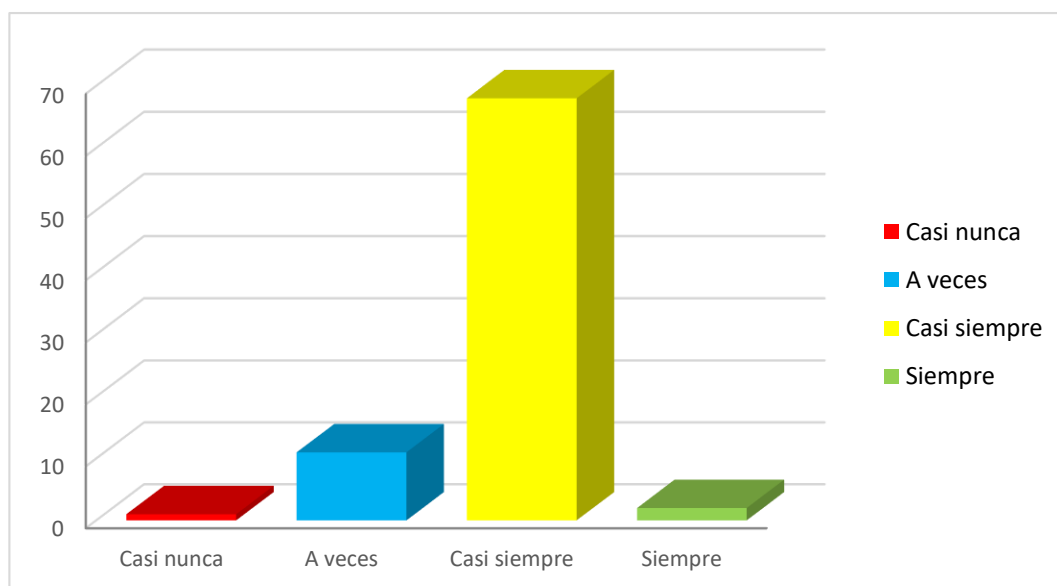
Nota. Encuesta en la municipalidad

c) Indicador falta de motivación.

Ante las respuestas de los colaboradores: La motivación en la Municipalidad Distrital Daniel Alomia Robles. Se tiene los resultados en la figura 9, donde el 82,9% manifestaron casi siempre, se tiene un 13,4% que dice que a veces, el 2,4% siempre y el 1,2% casi nunca se sienten motivados en la Municipalidad Distrital Daniel Alomia Robles.

Figura 5

Manifiesto de los colaboradores de la municipalidad con respecto a la motivación.



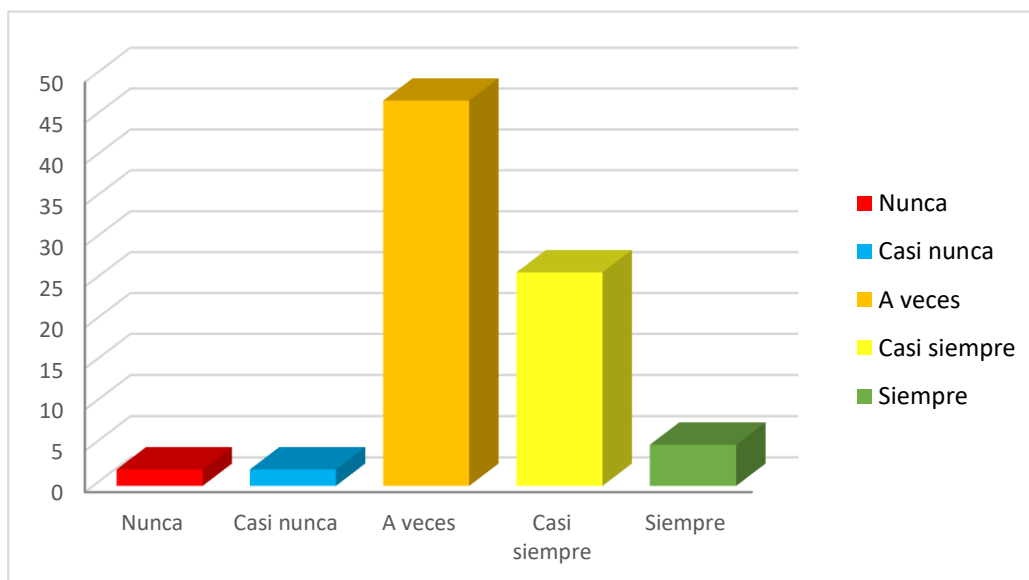
Nota. Encuesta en la municipalidad

d) Indicador mal ambiente de trabajo.

Ante las respuestas de los colaboradores: Mal ambiente de trabajo en la Municipalidad Distrital Daniel Alomia Robles. Se tiene los resultados en la figura 10, donde el 57,2% manifestaron que a veces existe un mal ambiente de trabajo, se tiene un 31,7% que dicen que casi siempre, el 6,1% siempre y el 2,4% nunca y casi nunca existe un mal ambiente de trabajo en la Municipalidad Distrital Daniel Alomia Robles.

Figura 6

Manifiesto de los colaboradores en la municipalidad con respecto al mal ambiente de trabajo



Nota. Encuesta en la municipalidad

4.2.1.2. Resultados de la dimensión: Oportunidad de Desarrollo.

La tabla 10, permite observar que, de los dos indicadores estudiados en esta dimensión, el que obtuvo una mejor valoración siendo este regular ($\bar{X}=10,91$) es el indicador satisfacción laboral y la menor valoración es para empleados que han recibido capacitación es muy débil ($\bar{X}= 3,46$), de este modo los indicadores de esta dimensión no pasaron la valla para un calificativo fuerte, determinándose que la oportunidad de desarrollo es débil en los colaboradores del distrito Daniel Alomía Robles.

Tabla 9

Calificación de los indicadores de la dimensión oportunidad de desarrollo.

INDICADORES	PROMEDIOS	CALIFICACIÓN
Satisfacción Laboral	10,91	7,2
Empleados que han recibido capacitación	3,46	

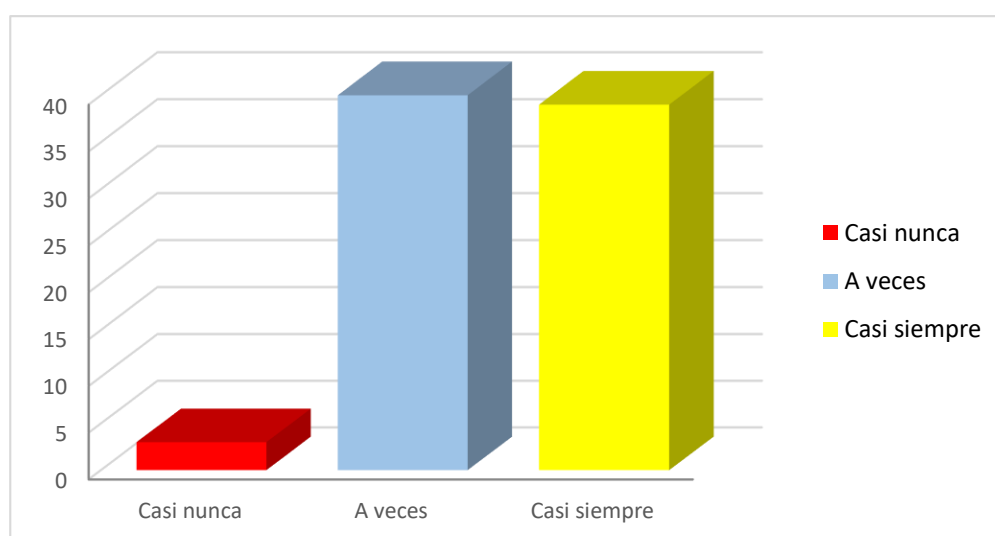
Nota. Encuesta en la municipalidad

a) Indicador satisfacción laboral.

Ante las respuestas de los colaboradores: Satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital Daniel Alomia Robles. Se tiene los resultados en la figura 10, donde el 57,2% manifestaron que a veces existe un mal ambiente de trabajo, se tiene un 31,7% que dicen que casi siempre, el 6,1% siempre y el 2,4% nunca y casi nunca existe un mal ambiente de trabajo en la Municipalidad Distrital Daniel Alomia Robles.

Figura 7

Manifiesto de los colaboradores respecto a la satisfacción laboral.



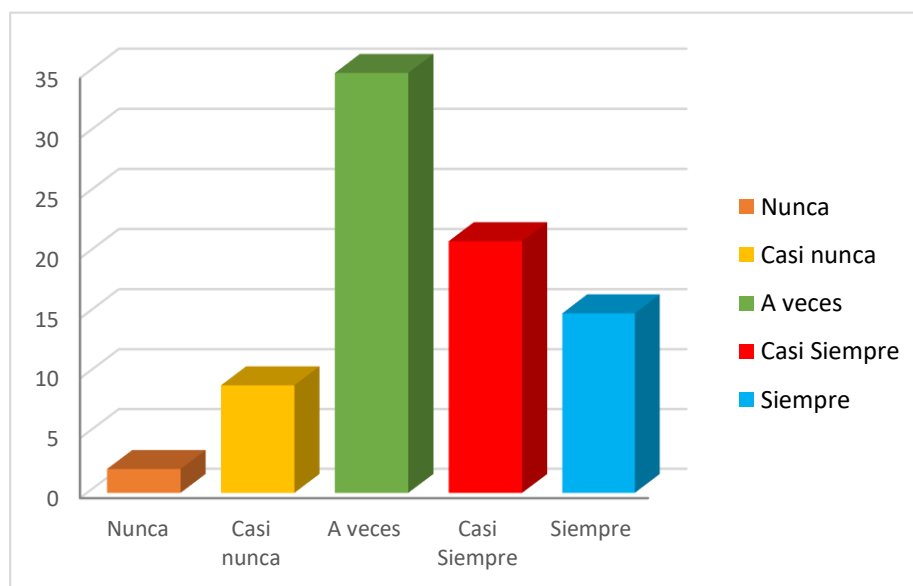
Nota. Encuesta en la municipalidad

b) Indicador empleados que han recibido capacitaciones.

Ante las respuestas de los colaboradores: que han recibido capacitación en la Municipalidad Distrital Daniel Alomia Robles. Se tiene los resultados en la figura 11, donde el 42,7% manifestaron que a veces recibían capacitación, se tiene un 25,6% que dicen que casi siempre, el 18,3% siempre, el 11% casi nunca y el 2,4 nunca recibieron capacitación en la Municipalidad Distrital Daniel Alomia Robles.

Figura 8

Manifiesto de los colaboradores respecto a la capacitación.



Nota. Encuesta en la municipalidad

4.2.1.3. Resultados de la dimensión: Estrategias para Reducir la Rotación de Personal.

La tabla 11, permite observar que, el indicador estudiado en esta dimensión obtuvo una valoración de ($\bar{X}= 6,46$) es el indicador comunicación interna, de este modo el indicador de esta dimensión no paso la valla para un calificativo fuerte, determinándose que la comunicación interna es regular en los colaboradores del distrito Daniel Alomia Robles.

Tabla 10

Calificación del indicador de la dimensión estrategias para reducir la rotación de personal.

INDICADORES	PROMEDIOS	CALIFICACIÓN
Comunicación interna	6,46	6,46

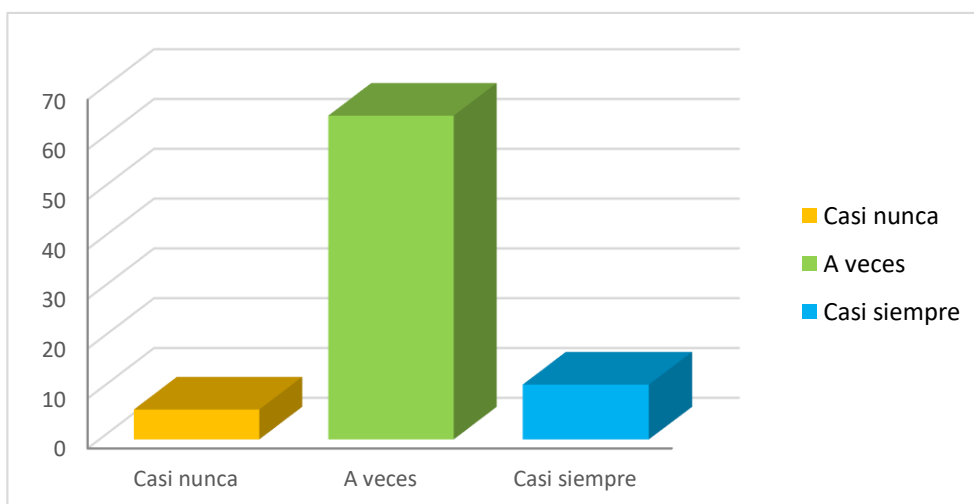
Nota. Encuesta en la municipalidad

a) Indicador comunicación interna.

Ante las respuestas de los colaboradores: Sobre la comunicación interna en la Municipalidad Distrital Daniel Alomia Robles. Se tiene los resultados en la figura 12, donde el 79,3% manifestaron que a veces hay comunicación interna, se tiene un 13,4% que dicen que casi siempre, y el 7,3% casi nunca hay comunicación interna en la Municipalidad Distrital Daniel Alomia Robles.

Figura 9

Manifiesto de los colaboradores respecto a la comunicación interna.



Nota. Encuesta en la municipalidad

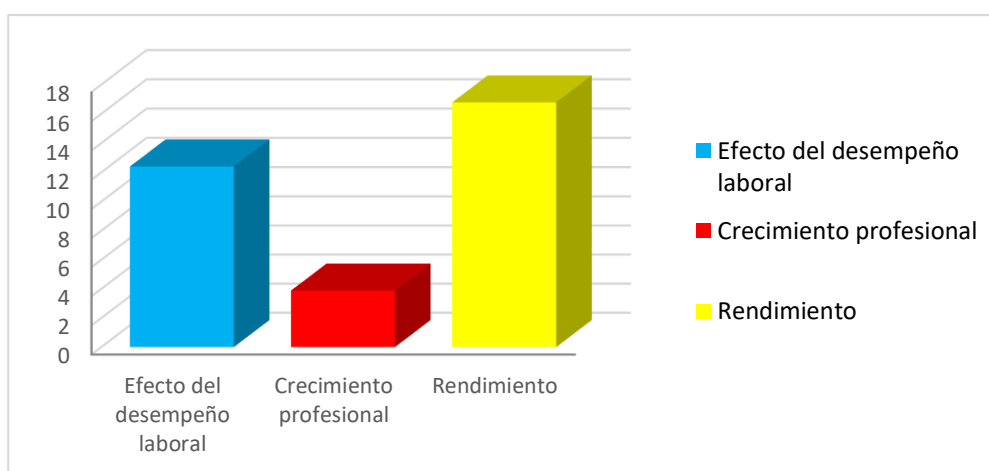
4.2.2. Análisis de la variable dependiente Desempeño laboral.

Con el propósito de una correcta interpretación de los resultados obtenidos, en conformidad al instrumento de recolección, a esta variable se les asignó 5 valoraciones que son interpretadas, 1 muy débil, 2 débil, 3 regular, 4 fuerte y 5 que es una valoración muy fuerte.

De acuerdo con la información brindada por los ciudadanos que conformaron la muestra, las dimensiones efectos del desempeño laboral ($\bar{X} = 12,4$) obtuvo una calificación de regular, crecimiento profesional ($\bar{X} = 3,89$) obtuvo una calificación muy débil y rendimiento que obtuvo una calificación fuerte ($\bar{X} = 16,78$). De esta manera la variable desempeño laboral obtuvo un calificativo regular ($\bar{X} = 10,90$). Con estos hallazgos, se puede concluir que los colaboradores de la municipalidad de Daniel Alomia Robles poseen un regular desempeño laboral (ver figura 13). Conforme a estos hallazgos se detallan los resultados obtenidos en cada dimensión son sus respectivos indicadores.

Figura 10

Calificación general del desempeño laboral en distrito de Daniel Alomia Robles.



Nota. Encuesta en la municipalidad

4.2.2.1. Resultados de la dimensión: Efectos del desempeño laboral.

La tabla 11, permite observar que, de los tres indicadores estudiados en esta dimensión, el que obtuvo una mejor valoración siendo este regular ($\bar{X}=10,90$) es el

indicador asistencia y puntualidad y la menor valoración es para el indicador productividad con el calificativo muy débil ($\bar{X}=1,4$), de este modo los indicadores de esta dimensión no pasaron la valla para un calificativo fuerte, determinándose que los efectos del desempeño laboral son débiles en los colaboradores del distrito Daniel Alomia Robles.

Tabla 11

Calificación de los indicadores de la dimensión efectos del desempeño laboral.

INDICADORES	PROMEDIO	CALIFICACIÓN
Calidad de trabajo	6,34	
Asistencia y puntualidad	10,90	3,99
Productividad	1,4	

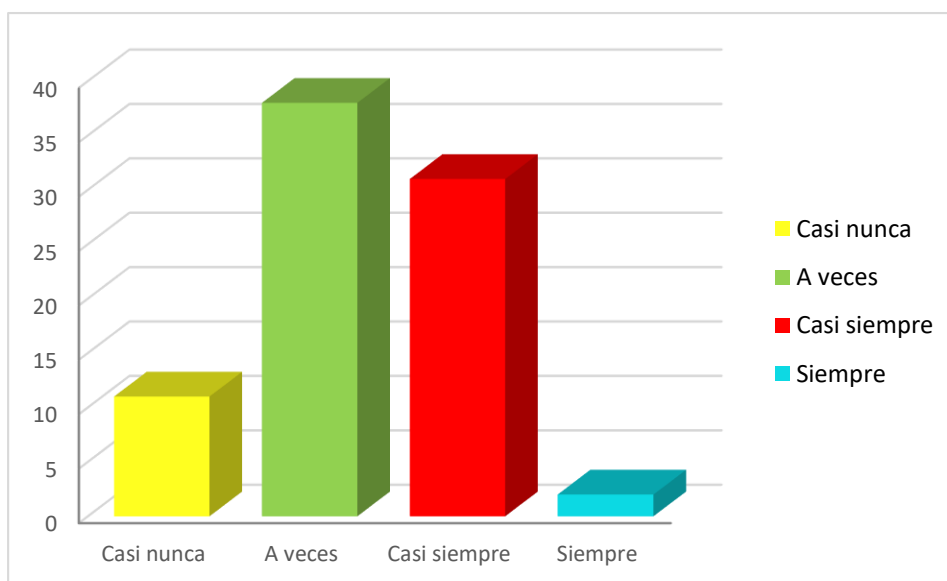
Nota. Encuesta en la municipalidad

a) Indicador calidad de trabajo

Ante las respuestas de los colaboradores: sobre la calidad de trabajo en la Municipalidad Distrital Daniel Alomia Robles. Se tiene los resultados en la figura 14, donde el 46,3% manifestaron que a veces, se tiene un 37,8% que dice que casi siempre, el 13,4% casi nunca, el 2,4% siempre habían observado la calidad de trabajo en la Municipalidad Distrital Daniel Alomia Robles.

Figura 11

Manifiesto de los colaboradores respecto a la calidad de trabajo.



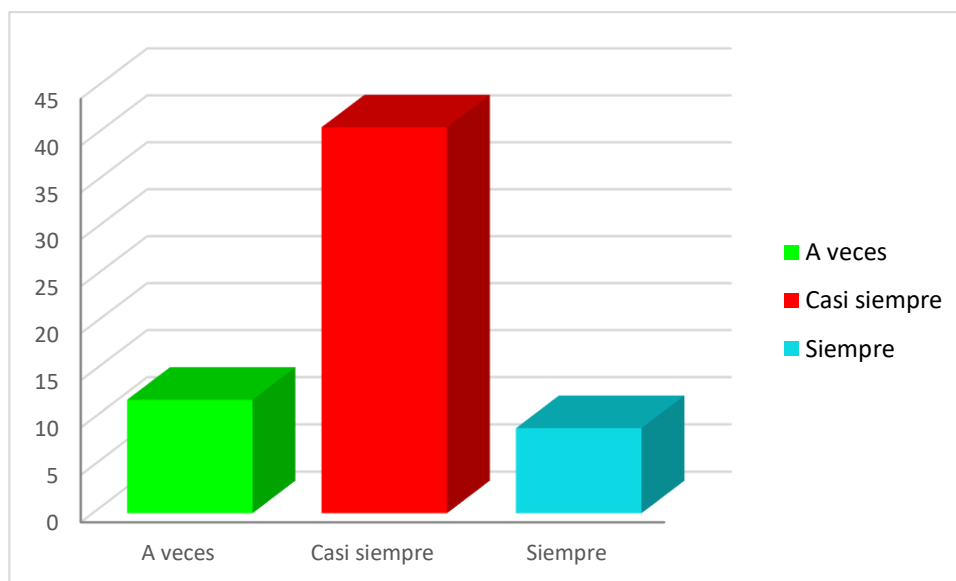
Nota. Encuesta en la municipalidad

b) Indicador asistencia y puntualidad.

Ante las respuestas de los colaboradores: sobre la asistencia y puntualidad en la Municipalidad Distrital de Daniel Alomia Robles. Se tiene los resultados en la figura 15, donde el 50% manifestaron que casi siempre, se tiene un 35,4% 5 dice que siempre, el 14,6% a veces, habían observado sobre la asistencia y puntualidad en la Municipalidad Distrital Daniel Alomia Robles.

Figura 12

Manifiesto de los colaboradores respecto a la asistencia y puntualidad.



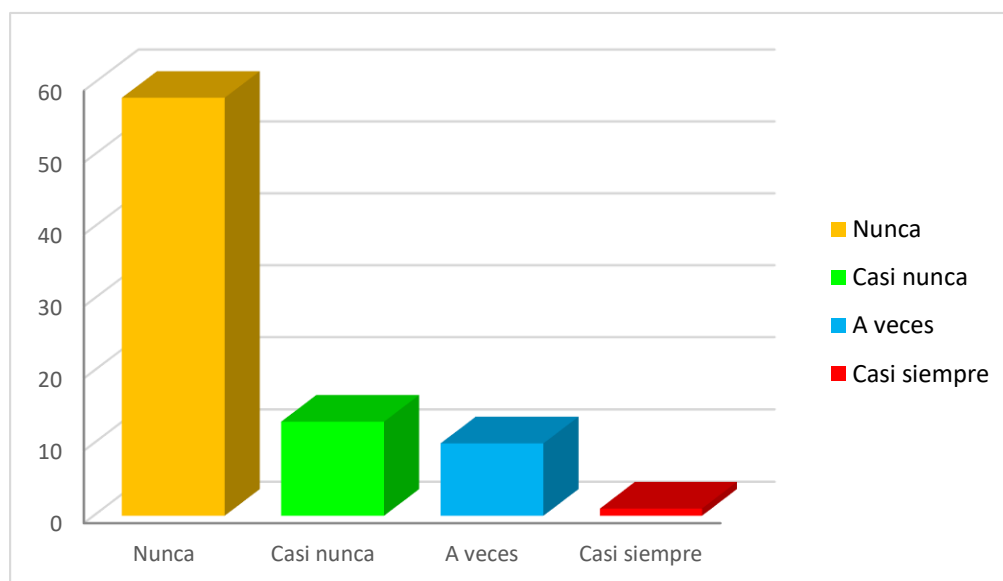
Nota. Encuesta en la municipalidad

c) Indicador productividad.

Ante las respuestas de los colaboradores: sobre la productividad en la Municipalidad Distrital Daniel Alomia Robles. Se tiene los resultados en la figura 16, donde el 70,7% manifestaron que nunca, se tiene un 15,9% que dice que casi nunca, el 12,2% a veces, y el el 1,2% casi siempre habían observado sobre la productividad en la Municipalidad Distrital Daniel Alomia Robles.

Figura 13

Manifiesto de los colaboradores respecto a la productividad.



Nota. Encuesta en la municipalidad

4.2.2.2. Resultados de la dimensión: Crecimiento Profesional

La tabla 12, permite observar que, el único indicador estudiado en esta dimensión, obtuvo una valoración siendo este muy débil ($\bar{X}= 3,89$), determinándose que el crecimiento profesional es muy débil en los colaboradores del distrito Daniel Alomia Robles.

Tabla 12

Calificación del indicador de la dimensión crecimiento profesional.

INDICADORES	PROMEDIO	CALIFICACIÓN
Certificación profesional	3,89	

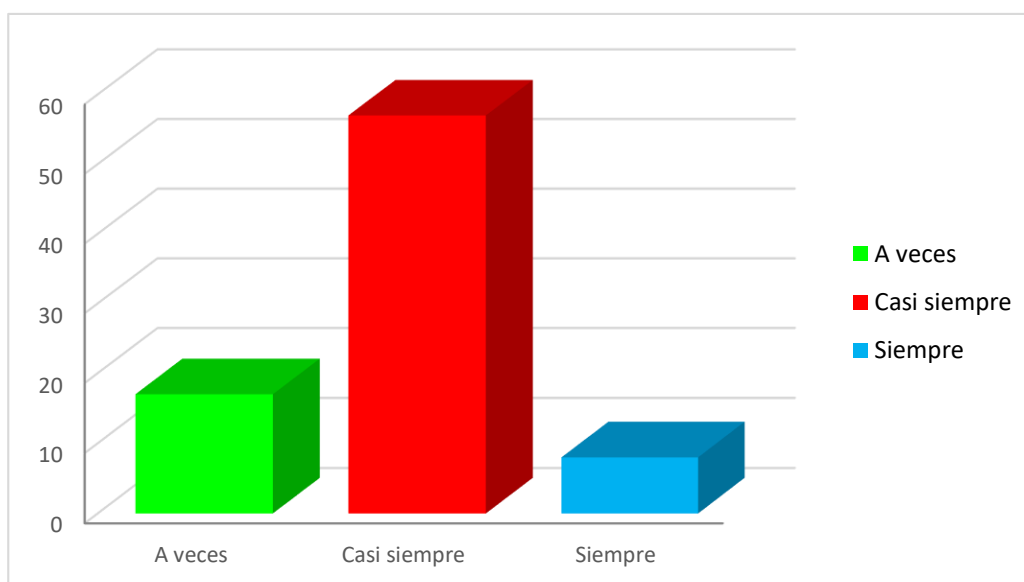
Nota. Encuesta en la municipalidad

a) Indicador certificación profesional.

Ante las respuestas de los colaboradores: sobre la certificación profesional en la Municipalidad Distrital Daniel Alomia Robles. Se tiene los resultados en la figura 17, donde el 69,5% manifestaron que casi siempre, se tiene un 20,7% que dice a veces, y el 9, %8 siempre, habían observado sobre certificación profesional en la Municipalidad Distrital Daniel Alomia Robles.

Figura 14

Manifiesto de los colaboradores respecto a la certificación profesional.



Nota. Encuesta en la municipalidad

4.2.2.3. Resultados de la dimensión: Rendimiento.

La tabla 13, permite observar que, de los dos indicadores estudiados en esta dimensión, el que obtuvo una mejor valoración siendo este regular ($\bar{X}=8,41$) es el indicador eficiencia y la menor valoración es para el indicador efectividad con el calificativo regular ($\bar{X}= 8,37$), de este modo los indicadores de esta dimensión no pasaron la valla para un calificativo fuerte, determinándose que los efectos del rendimiento son regulares en los colaboradores del distrito Daniel Alomia Robles.

Tabla 13

Calificación de los indicadores de la dimensión efectos del desempeño laboral.

INDICADORES	PROMEDIO	CALIFICACIÓN
Eficiencia	8,41	8,39
Efectividad	8,37	

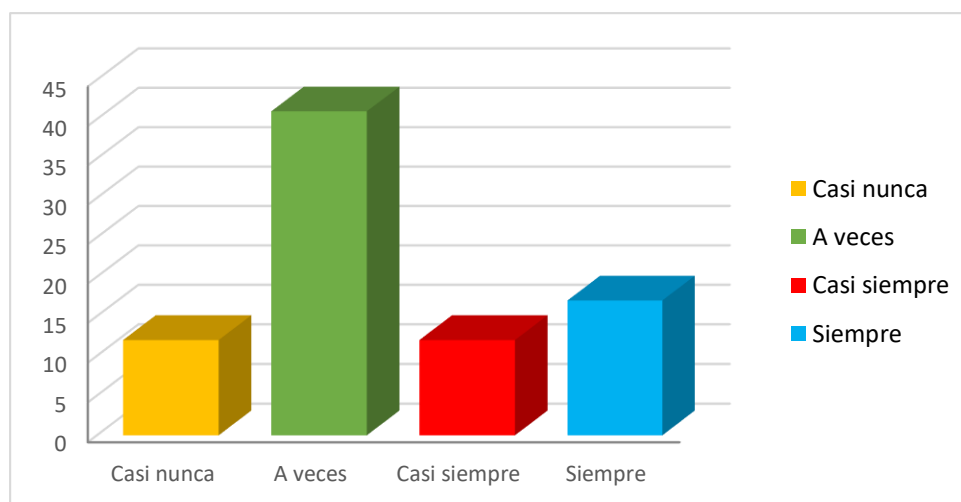
Nota. Encuesta en la municipalidad

a) Indicador eficiencia.

Ante las respuestas de los colaboradores: sobre la eficiencia en la Municipalidad Distrital Daniel Alomia Robles. Se tiene los resultados en la figura 18, donde el 50% manifestaron que a veces, se tiene un 20,7% que dice que siempre, el 14,6% casi nunca, y el el 14,6% casi siempre habían observado sobre la eficiencia en la Municipalidad Distrital Daniel Alomia Robles.

Figura 15

Manifiesto de los colaboradores respecto a la eficiencia.



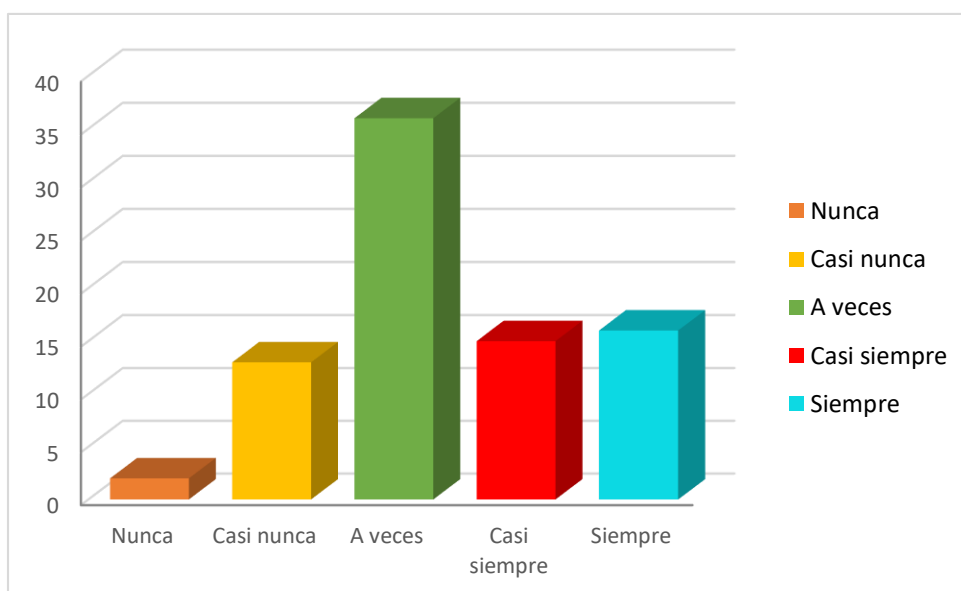
Nota. Encuesta en la municipalidad

b) Indicador efectividad.

Ante las respuestas de los colaboradores: sobre la efectividad en la Municipalidad Distrital Daniel Alomia Robles. Se tiene los resultados en la figura 19, donde el 43,9% manifestaron que a veces, se tiene un 19,5% que dice que siempre, el 18,3% casi siempre, el 15,9% casi nunca y el 2,4% nunca habían observado sobre la efectividad en la Municipalidad Distrital Daniel Alomia Robles.

Figura 16

Manifiesto de los colaboradores respecto a la efectividad.



Nota. Encuesta en la municipalidad

4.3. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Antes de probar las hipótesis, primero se debe probar si las variables rotación de personal y el desempeño laboral se distribuyen normalmente.

Prueba de la normalidad

H₀: Los datos provienen de una población con distribución normal.

H₁: Los datos no provienen de una población con distribución normal.

Nivel de significancia: $\alpha= 0,05$

Prueba para utilizar: Kolmogorov – Smirnov

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Tabla 14

Resultados de la prueba de normalidad de las variables en estudio.

	Estadístico	gl	Sig.
Rotación del personal	,180	82	,000
Desempeño laboral	,178	82	,000

Nota. Encuesta en la municipalidad

En la tabla se observa que las dos variables tienen un p valor ($p < 0,05$) por lo tanto se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_a , y se concluye que los datos de ambas variables en estudio no se distribuyen normalmente,

Si los datos no se distribuyen normalmente entonces se procede a utilizar estadística no paramétrica, para este trabajo de investigación se utilizará el coeficiente de correlación de Spearman.

Hipótesis General

H1: ¿Existe relación significativa entre la rotación de personal y el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital Daniel Alomía Robles?

H0: ¿No existe relación significativa entre la rotación de personal y el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital Daniel Alomía Robles?

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Prueba para utilizar: R de Spearman.

Tabla 15

Resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman de la rotación de personal y el desempeño laboral.

		Correlaciones		
			Rotación del personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Rotación del personal	Coeficiente de correlación	1,000	,099
		Sig. (bilateral)	.	,375
		N	82	82
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,099	1,000
		Sig. (bilateral)	,375	.
		N	82	82

Nota. Encuesta en la municipalidad

Significancia bilateral (P. Valor). Dados los resultados del estadístico de prueba, se tiene que el valor de la probabilidad indica que la relación no es significativa (P. Valor > 0.05), de este modo se determina que la rotación del personal y el desempeño laboral en la municipalidad distrital Daniel Alomia Robles, no se relacionan significativamente.

Coefficiente de correlación. (rs). El grado de correlación calificado como positiva baja ($r_s = ,375$). Entre la variable rotación de personal y desempeño laboral.

Decisión. Dado que el P. Valor = 0,375 es mayor que el nivel de significancia (P. Valor > α), ($0,375 > 0,05$), entonces se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alternante (H_1), con un coeficiente de correlación ($r_s = 0,099$). Obteniéndose como resultado que no existe relación significativa entre la rotación de personal y el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital Daniel Alomia Robles

Hipótesis Específicas

H₁₁: ¿Existe relación significativa entre las causas de rotación de personal y el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital Daniel Alomia Robles?

H₀₁: ¿No existe relación significativa entre las causas de rotación de personal y el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital Daniel Alomia Robles?

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Prueba para utilizar: Rho de Spearman

Tabla 16

Prueba de Hipótesis de Correlación Rho de Spearman de la Dimensión Causas de Rotación del Personal y el Desempeño Laboral.

Correlaciones				Causas de rotación de personal	de	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Causas de rotación personal	de	Coefficiente de correlación	de	1,000	-,104
			Sig. (bilateral)		.	,355
			N		82	82
	Desempeño laboral		Coefficiente de correlación	de	-,104	1,000
			Sig. (bilateral)		,355	.
			N		82	82

Nota. Encuesta en la municipalidad

Significancia bilateral (P. Valor). Dados los resultados del estadístico de prueba, se tiene que el valor de la probabilidad indica que la relación no es significativa (P. Valor > 0.05), de este modo se determina que las causas de la rotación del personal y el desempeño

laboral en la municipalidad distrital Daniel Alomia Robles “Pumahuasi-Huánuco” no se relacionan significativamente.

Coefficiente de correlación. (r_s). El grado de correlación calificado como negativa muy baja ($r_s = - 0,104$). Entre la dimensión causas rotación de personal con la variable desempeño laboral.

Decisión. Dado que el P. Valor = 0,355 es mayor que el nivel de significancia (P. Valor $> \alpha$), ($0,355 > 0,05$), entonces se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alternante (H_1), con un coeficiente de correlación ($r_s = - 0,104$). Obteniéndose como resultado que no existe relación significativa entre las causas de rotación de personal y el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital Daniel Alomia Robles.

Hipótesis Específicas

H1₂: ¿Existe relación significativa entre las oportunidades de desarrollo y el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital Daniel Alomia Robles?

H0₂: ¿No existe relación significativa entre las oportunidades de desarrollo y el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital Daniel Alomia Robles?

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Prueba para utilizar: R de Spearman.

Tabla 17

Prueba de Hipótesis de Correlación R de Spearman de la Dimensión Oportunidades de Desarrollo y el Desempeño Laboral.

Correlaciones

				Oportunidad de desarrollo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Oportunidad de desarrollo	Coeficiente de correlación	de	1,000	,419**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		82	82
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	de	,419**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		82	82

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Encuesta en la municipalidad

Significancia bilateral (P. Valor). Dados los resultados del estadístico de prueba, se tiene que el valor de la probabilidad indica que la relación es significativa (P. Valor < 0.05), de este modo se determina que las oportunidades de desarrollo y el desempeño laboral en la municipalidad distrital Daniel Alomia Robles, se relacionan significativamente.

Coefficiente de correlación. (rs). El grado de correlación calificado como positiva moderada ($rs = 0,419$). Entre la dimensión oportunidades de desarrollo y la variable desempeño laboral.

Decisión. Dado que el P. Valor = 0,0 es menor que el nivel de significancia (P. Valor < α), ($0,00 < 0,05$), entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternante (H_1), con un coeficiente de correlación ($rs = 0,419$). Obteniéndose como resultado que existe relación significativa positiva moderada entre las oportunidades de desarrollo y el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital Daniel Alomia Robles.

Hipótesis Específicas

H13: ¿Existe relación significativa entre estrategias para reducir la rotación de personal y el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital Daniel Alomia Robles?

H03: ¿No existe relación significativa entre estrategias para reducir la rotación de personal y el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital Daniel Alomia Robles?

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Prueba para utilizar: Rho de Spearman.

Tabla 18

Prueba de Hipótesis de Correlación Rho de Spearman de la Dimensión estrategias para reducir la rotación de personal y el Desempeño Laboral.

Correlaciones

		Desempeño laboral		Estrategias para reducir la rotación del personal
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coficiente de correlación	1,000	,282*
		Sig. (bilateral)	.	,010
		N	82	82
Estrategias para reducir la rotación del personal.		Coficiente de correlación	,282*	1,000
		Sig. (bilateral)	,010	.
		N	82	82

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota. Encuesta en la municipalidad

Significancia bilateral (P. Valor). Dados los resultados del estadístico de prueba, se tiene que el valor de la probabilidad indica que la relación es significativa (P. Valor < 0.05), de este modo se determina que las estrategias para reducir la rotación de personal y el desempeño laboral en la municipalidad distrital Daniel Alomia Robles, se relacionan significativamente.

Coefficiente de correlación. (rs). El grado de correlación calificado como positiva moderada ($rs = 0,282^*$). Entre la dimensión estrategias para reducir la rotación de personal y la variable desempeño laboral

Decisión. Dado que el P. Valor = 0,010 es menor que el nivel de significancia (P. Valor < α), ($0.010 < 0.05$), entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternante (H_1), con un coeficiente de correlación ($rs = 0,282$). Obteniéndose como resultado que existe relación significativa positiva baja entre estrategias para reducir la rotación de personal y el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital Daniel Alomia Robles.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

La finalidad de ésta investigación es determinar la relación entre la rotación de personal y el desempeño laboral de la municipalidad de Pumahuasi, se encontró una relación entre las variables con un valor de 0.099, implicando una correlación positiva alta y considerable, comprobándose la hipótesis general planteada que existe relación positiva alta entre las dos variables, esto indica que una buena gestión de la rotación mejora el desempeño.

En el estudio de Susanto (2022) sobre el equilibrio entre la vida laboral y personal su impacto en el desempeño laboral en empleados de PYMES en Indonesia ofrece hallazgos valiosos para la gestión de recursos humanos. Utilizando un enfoque cuantitativo y el método de Mínimos Cuadrados Parciales (PLS), Susanto explora cómo el equilibrio vida-trabajo influye en el desempeño laboral, mediado por la satisfacción laboral y moderado por el apoyo familiar de los supervisores. El estudio encontró que el equilibrio entre la vida laboral y personal mejora significativamente la satisfacción laboral y, a su vez, el desempeño. Además, los comportamientos de apoyo familiar por parte de los supervisores tienen un efecto moderador, lo cual indica que este tipo de apoyo fortalece aún más la relación entre satisfacción y desempeño. Este análisis complementa lo planteado por Chiavenato, uno de los autores más influyentes en la gestión de recursos humanos, quien también resalta la importancia de la satisfacción laboral y el bienestar en el entorno de trabajo. Chiavenato sostiene que la gestión efectiva del capital humano implica no solo el cumplimiento de tareas, sino también la satisfacción y motivación del empleado, aspectos que son fundamentales para el éxito organizacional. La satisfacción laboral y el apoyo al empleado en sus necesidades personales, según Chiavenato, son claves para mantener la moral y mejorar la productividad. En conjunto, tanto el estudio de Susanto como las ideas de Chiavenato sugieren que los factores psicosociales y el

apoyo en el entorno laboral son cruciales para fomentar un ambiente en el que los empleados puedan rendir mejor y sentirse satisfechos.

Estos hallazgos coinciden con el estudio de Lin y Huang (2021) analiza la cultura de aprendizaje organizacional (OLC) influye en la satisfacción laboral, las intenciones de rotación y el desempeño de los empleados en el contexto de un proceso de reestructuración. Utilizando un enfoque cuantitativo y el modelado de ecuaciones estructurales (SEM) con estimación por bootstrapping, encontraron que una cultura organizacional centrada en el aprendizaje reduce las intenciones de abandono y mejora el desempeño. Además, la satisfacción laboral actúa como un mediador completo en la relación entre OLC y los indicadores de rotación y desempeño, indicando que el ambiente de aprendizaje impacta indirectamente en estos resultados a través de la satisfacción. Estos hallazgos coinciden con la visión de Chiavenato, quien subraya la importancia de una cultura organizacional que fomente la satisfacción laboral para reducir las tasas de rotación y elevar el desempeño. Según Chiavenato, la gestión de recursos humanos efectiva debe construir un entorno en el que los empleados se sientan valorados y comprometidos, logrando así mayores niveles de desempeño. Al igual que el estudio de Lin y Huang, Chiavenato considera que el desarrollo de una cultura que promueva el aprendizaje y el crecimiento de los empleados es fundamental para fomentar la estabilidad y el desempeño en el trabajo.

Según la teoría de Chiavenato la rotación de personal y desempeño laboral se basa en su visión humanista y estratégica de la gestión de recursos humanos. Esto sostiene que el desempeño laboral y la rotación de empleados están profundamente interrelacionados y que ambos son muy importantes para el éxito de la entidad, así como muestra la investigación de Zaballa (2021) buscando establecer un método que permitiera analizar la manera detallada las causas y efectos de la fluctuación del colaborador.

El estudio de Cosió (2021) sobre la relación entre la rotación de personal y la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura aporta evidencia valiosa que se alinea bien con los conceptos planteados por Chiavenato en la gestión de recursos humanos. Chiavenato plantea que la rotación de personal no solamente es costosa, sino que también perjudica la cohesión del equipo y el conocimiento organizacional, factores esenciales para el desempeño. Al igual que en el estudio de Cosio Echenique, Chiavenato sostiene que gestionar adecuadamente la rotación de personal a través de la mejora de las condiciones laborales y una compensación justa es fundamental para reducir el volumen de negocio y, en consecuencia, aumentar la productividad. Para Chiavenato, un entorno de trabajo que satisfaga las necesidades de los empleados y fomente el compromiso es clave para mantener la estabilidad y el desempeño de la fuerza laboral. Además, Chiavenato enfatiza que la satisfacción laboral y el reconocimiento influyen directamente en la retención de empleados, lo que repercute positivamente en la productividad. En este sentido, el estudio de Cosio Echenique respalda la teoría de Chiavenato al demostrar empíricamente que la rotación de personal afecta la eficiencia de una entidad. Ambos coinciden en que una estrategia integral de recursos humanos, que incluya mejoras en la compensación, el ambiente de trabajo y el desarrollo profesional, es esencial para disminuir la rotación y mejorar la productividad.

La investigación de Díaz (2020) complementa las teorías de Chiavenato y Latham & Locke, subrayando que una rotación alta afecta negativamente el rendimiento laboral debido a la inestabilidad y la falta de cohesión en el equipo. Tanto Chiavenato como Latham & Locke destacan que el compromiso, la claridad de objetivos y un entorno de trabajo estable son esenciales para el buen desempeño. En este sentido, la investigación respalda la idea de que reducir la rotación mediante una gestión integral de recursos

humanos y la implementación de objetivos claros contribuye a mejorar el rendimiento en el lugar de trabajo.

El estudio de Dávila y Quirós (2020) aporta evidencia que respalda las ideas de Chiavenato sobre la importancia de la gestión estratégica de la rotación de personal para mantener un desempeño alto. Los hallazgos sugieren que una organización puede manejar niveles de rotación altos sin comprometer el rendimiento si se implementan estrategias efectivas de recursos humanos, como la capacitación, el reconocimiento y una cultura organizacional positiva. Chiavenato enfatiza que, si bien la rotación de personal puede tener efectos negativos, una gestión adecuada de este fenómeno puede evitar una disminución en el rendimiento y hasta potenciar el desempeño de los empleados restantes. En su enfoque humanista, Chiavenato sugiere que una alta rotación puede ser problemática si no se toman medidas para mantener la moral, el compromiso y la motivación de los empleados, los cuales son fundamentales para su buen desempeño.

CONCLUSIONES

1. En referencia al objetivo general enfocado en determinar el grado de relación entre la rotación de personal y el desempeño laboral de los colaboradores públicos en la municipalidad de Pumahuasi, se encontró un coeficiente de correlación $\rho=0,099$ ($P\text{-Valor}<0.05$) que muestra existencia de relación positiva alta demostrando a mayor nivel de rotación de personal mayor será el nivel de desempeño laboral en la municipalidad de Pumahuasi.
2. En cuanto al primer objetivo específico enfocado en determinar la relación existente entre las causas de rotación de personal y el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de pumahuasi, se encontró un coeficiente de correlación $\rho=-0,104$ ($P\text{-Valor} < 0.05$) que refleja la correlación negativa grande lo cual indica a medida que aumentan las causas de rotación se observa una ligera tendencia a la disminución en el desempeño laboral.
3. En cuanto al segundo objetivo específico enfocado en determinar la relación existente entre las oportunidades de desarrollo y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad distrital Daniel Alomía Robles, se encontró un coeficiente de correlación $\rho=0,419$ ($P\text{-Valor} < 0,05$) que refleja la correlación positiva moderada demostrando hay relación entre las dos variables.
4. En cuanto al tercer objetivo específico enfocado en determinar la relación existente entre la estrategia para reducir la rotación de personal y el desempeño de los colaboradores en la Municipalidad distrital Daniel Alomía Robles, se encontró un coeficiente de correlación $\rho=0,282$ ($P\text{-Valor} <0.05$) que refleja la correlación positiva baja demostrando a mayor nivel de estrategia para reducir la rotación de personal mayor será el nivel de desempeño laboral en la municipalidad de Pumahuasi.

RECOMENDACIONES

Las propuestas estas dirigidas al Consejo Municipal de la Municipalidad, jefe de Recursos Humanos y son las siguientes:

1. Diseñar programas para la unidad de RR.HH. que permitan disminuir la rotación, como reconocimientos profesionales, oportunidades de capacitación y oportunidades de desarrollo, que motiven a los colaboradores de la municipalidad de Pumahuasi a permanecer en la institución y crecer profesionalmente.
2. La gerencia municipal en coordinación con el alcalde debe realizar capacitaciones a cada uno de los gerentes de las diferentes áreas con la finalidad de disminuir conflictos, motivar a los equipos y fomentar un buen clima laboral, lo que ayudaría a reducir las razones por las que los empleados consideran abandonar la organización.
3. La unidad de RR.HH. de la municipalidad de Pumahuasi debe fomentar la participación de los colaboradores en proyectos importantes, asignándoles responsabilidades que les permitan desarrollarse y demostrar sus habilidades conforme a lo establecido, asimismo incentivar a cada uno de los colaboradores que estén comprometido con la cultura organizacional.
4. Realizar un Diagnóstico de las Causas de Rotación en la municipalidad de Pumahuasi, eso puede incluir encuestas y entrevistas con los empleados de manera anónima para identificar las diferentes problemáticas que enfrenta cada colaborador a diario, lo cual hace que impulsan a su decisión de abandonar la organización. Con esta información, se podrán diseñar estrategias más específicas y efectivas.

Referencia

- Chávez, K. (2019). Rotación del personal y su relación con el estrés laboral en la Municipalidad Distrital mi Perú, Callao 2019. Tesis de titulación. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41033/Chavez_LKMN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, E. (2009), Administración de Recursos Humanos. 5ta Edición. Santa Fe, Bogotá. Editorial McGraw-Hill.
- Cosio Echenique, K. P. (2021). Rotación de personal y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021. Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración y Negocios Internacionales, Facultad de Ciencias Empresariales y Educación, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Criollo, L (2014). Clima laboral y Rotación del personal motorizado en la empresa Sodetur de una Universidad Central de Ecuador, Quito. Ecuador.
- Dávila Saavedra, K. P., & Quirós Sánchez, A. C. (2020). Rotación de personal y desempeño laboral de la empresa Pizza Hut – Delivery Trujillo - 2020. Universidad Privada Antenor Orrego.
- Diaz Cieza, C. L. (2020). La rotación del personal y su influencia en el desempeño laboral en la empresa M.F, S.A.C, Lima, 2020. Universidad Cesar Vallejo, Escuela Profesional de Administración.
- Eslava, E. (2008). “Empowerment en la gestión gerencia. Panamá: Revista Visión Humana de Panam.

- Latham, G. P., & Locke, E. A. (2016). *Establecimiento de metas y desempeño de tareas: Un análisis de la investigación*. Taylor & Francis.
- Locke, E. A. (1968). Hacia una teoría de la motivación y los incentivos en las tareas. *Comportamiento Organizacional y Rendimiento Humano*, 3(2), 157–189. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(68\)90004-4](https://doi.org/10.1016/0030-5073(68)90004-4)
- Lin, C.-Y., & Huang, C.-K. (2021). Employee turnover intentions and job performance from a planned change: the effects of an organizational learning culture and job satisfaction. *International Journal of Manpower*, 42(6). <https://doi.org/10.1108/IJM-07-2020-0378>
- Moreno, J. y Lemus, J. (2017). Análisis de las principales causas de rotación de personal de la empresa Oiltrans SAS. Tesis de pregrado. <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/9372/MorenoJulian2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Palaci, F. (2005), *Psicología de la Organización*. Madrid, España: Pearson Prentice Hall. (p.155). organización” (pág. 152).
- Porter W. (1973) “La rotación laboral relacionada con la satisfacción laboral y con las recompensas extrínsecas suministradas por la organización, de tal forma que los individuos altamente satisfechos, tienden a preferir la misma.
- RUIZ, Walter. La rotación de personal y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de INPE Pucallpa. Huánuco: Universidad de Huánuco, 2019. Disponible en: <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/1973>.

- Sampieri, R. H. (2004). *Metodología de la investigación*
https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/metodologia-de-la-investigaci%C3%83%C2%B3n_sampieri.pdf
- Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Zona, M. A., & Islam, M. A. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Job Performance of SMEs Employees: The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors. *Frontiers in Psychology*, 13, 906876. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876>
- Tapia, L. (2020). Rotación del personal y sus factores determinantes en las organizaciones. Artículo de titulación.
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/15992/Tapia_Apaza_Lisbeth_Carol.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Taylor (1999) Menciona la desvinculación de las organizaciones.
https://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/mateu_v_m/capitulo2.pdf
- Campos, P., Gutiérrez, H., Matzumura, J.. (2019). Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. Recuperado de la revista *cuidarte* de <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v10i2.626>
- Palmar, Valero y Jhoan . (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes
- Zaballa, A. (2021). Se diseñó un procedimiento para analizar la rotación del personal desde una perspectiva de gestión del conocimiento.
https://www.researchgate.net/publication/349536245_Procedimiento_para_el_analisis_de_la_rotacion_del_personalProcedure_for_analyzing_employee_turnover



Anexo 1

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



Figura 17

Anexo 1: Encuestas

ROTACIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DANIEL ALOMIA ROBLES

INSTRUCCIONES:

Estimado colaborador(a): Tenga usted un buen día, solicitamos de su gentil colaboración para responder el siguiente cuestionario, lo cual tiene como fin la ejecución de estudio académico. Por favor lea cuidadosamente cada pregunta, y responda de manera sincera y con libertad cada pregunta, (marque con una “X” la alternativa que usted crea correspondiente).

Consentimiento informado: He sido instruido sobre el objetivo de esta investigación, por lo tanto:

- a) *Si, participo en la investigación*
- b) *No, participo en la investigación*

Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Sexo:	<input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Femenino	Edad:	<input type="checkbox"/> 25-30 <input type="checkbox"/> 31-35 <input type="checkbox"/> 36-40 <input type="checkbox"/> 41 a más
Estado civil:	Soltero <input type="checkbox"/> Casado <input type="checkbox"/> Viudo <input type="checkbox"/> Divorciado <input type="checkbox"/>		
Grado de instrucción:	Técnica completa <input type="checkbox"/> Técnica incompleta <input type="checkbox"/> Universitario incompleto <input type="checkbox"/> Universitario completo <input type="checkbox"/> Con Estudios de Maestría <input type="checkbox"/> Con Estudios de Doctorado <input type="checkbox"/>		
Tipo De Contrato	Contratado <input type="checkbox"/> Nombrado <input type="checkbox"/>		

Variable Independiente: Rotación de personal	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Causas de rotación de personal					

Indicador 1: Tiempo Promedio De Permanencia						
1	¿En el tiempo ha estado trabajando en la entidad pudo presenciar alguna rotación de personal?					
Indicador 2: Costos De Reemplazo						
2	¿Ha tenido que ser reemplazado en alguna ocasión?					
3	¿Considera que la rotación de personal puede afectar tu progreso y crecimiento profesional en la entidad?					
Indicador 3: Falta De Motivación						
4	¿Te sientes reconocido o valorado por tus logros y contribuciones en la entidad?					
5	¿Las actividades o responsabilidades a realizarse te resultan satisfactorias en tu trabajo?					
6	¿Crees que la entidad debería ofrecer reconocimientos para mejorar el desempeño de trabajo?					
Indicador 4: Mal Ambiente de Trabajo						
7	¿Afecta el ambiente de trabajo a tu desempeño laboral?					
8	¿Son atractivos los aspectos de cultura de la empresa para los empleados?					
Dimensión 2: Oportunidades de desarrollo						
Indicador 5: Satisfacción Laboral						
9	¿Siente que tiene la oportunidad de crecer y desarrollarse profesionalmente en su trabajo actual?					
10	¿Considera que su carga de trabajo es adecuada y que cuenta con los recursos necesarios para desempeñarse en sus labores?					
Indicador 6 : Empleados Que Han Recibido Capacitaciones						
11	¿Considera que las capacitaciones que recibe son efectivas en términos de ayudarlo a mejorar en sus labores?					
Dimensión 3: Estrategias para reducir la rotación de personal.						
Indicador 7: Comunicación Interna						
12	¿Te sientes cómodo/a expresando tus opiniones en las reuniones o en las conversaciones con tus colegas?					

13	¿Has tenido alguna experiencia de comunicación conflictiva en la entidad?					
Variable dependiente: Desempeño laboral		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Efectos del desempeño laboral						
Indicador 8: Calidad De Trabajo						
14	¿Te sientes cómodo con las herramientas y recursos que se te proporcionan para realizar tu trabajo de manera efectiva?					
15	¿Crees que la entidad valora tu trabajo y tus contribuciones?					
Indicador 9: Asistencia y Puntualidad						
16	¿Describes como buena tu historial de asistencia y puntualidad en la empresa?					
Indicador 10: Productividad						
17	¿Alguna vez has faltado al trabajo sin previo aviso?					
Dimensión 2: Crecimiento profesional						
Indicador 11: Certificación Profesional						
18	¿Te has beneficiado de tus certificaciones profesionales en tu carrera?					
Dimensión 3: Rendimiento.						
Indicador 12: Eficiencia						
19	¿Cuándo te dejan una tarea, trata de desarrollarlas en el menor tiempo posible?					
20	¿Se considera una persona eficiente a la hora de desarrollar sus actividades?					
Indicador 13: Efectividad						
21	¿Realiza sus actividades en el tiempo establecido?					
22	¿Realiza sus actividades en el menor tiempo posible para ser más efectivo?					

Figura 18

Anexo 2

Base datos de las encuestas de la municipalidad

ROTACIÓN DE PERSONAL													DESEMPEÑO LABORAL										Edad	Sexo	Estado Civil	Grado de Instrucción	Tipo de Contrato
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22						
5	3	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	1	4	4	4	4	4	1	1	1	4	1	
4	3	2	3	5	4	4	5	5	3	5	4	3	5	3	5	1	4	4	4	4	5	3	1	1	5	1	
5	2	5	3	3	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	1	1	5	1	
5	3	4	1	3	4	5	1	4	4	2	3	3	1	2	5	1	3	5	5	5	5	1	1	1	4	1	
5	3	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	1	4	4	4	4	4	2	1	1	5	2	
5	2	5	3	3	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	1	1	4	1	
4	3	2	3	5	4	4	5	5	3	5	4	3	5	3	5	1	4	4	4	4	5	4	1	2	5	1	
5	3	4	1	3	4	5	1	4	4	2	3	3	1	2	5	1	3	5	5	5	5	2	1	2	1	1	
3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	2	4	5	4	4	4	2	1	1	4	1	
5	3	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	1	4	4	4	4	4	2	1	1	4	2	
4	3	2	3	5	4	4	5	5	3	5	4	3	5	3	5	1	4	4	4	4	5	4	1	2	4	2	
5	3	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	1	4	4	4	4	4	1	1	1	4	1	
5	2	5	3	3	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	1	1	1	1	1	
3	1	3	3	4	4	2	4	4	3	3	4	2	3	3	4	1	5	5	5	5	5	1	1	1	4	1	
3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	2	4	5	4	4	4	1	1	1	4	1	
4	3	2	3	5	4	4	5	5	3	5	4	3	5	3	5	1	4	4	4	4	5	3	1	1	4	1	
4	1	3	3	4	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	1	2	4	1	

5	3	4	1	3	4	5	1	4	4	2	3	3	1	2	5	1	3	5	5	5	5	4	1	2	4	2	
5	3	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	1	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	
3	1	3	3	4	4	2	4	4	3	3	4	2	3	3	4	1	5	5	5	5	5	3	1	1	4	1	
4	3	2	3	5	4	4	5	5	3	5	4	3	5	3	5	1	4	4	4	4	5	1	1	1	5	1	
3	2	4	2	4	4	4	3	4	2	4	4	1	4	2	4	2	4	4	4	3	4	2	1	1	4	2	
4	3	1	2	2	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4	1	2	4	1
4	3	2	3	5	4	4	5	5	3	5	4	3	5	3	5	1	4	4	4	4	5	3	1	1	1	1	
3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	2	4	5	4	4	4	1	2	1	4	1	
4	2	1	3	3	4	5	3	3	2	1	3	4	3	3	3	1	3	3	4	3	3	2	1	2	1	1	
5	3	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	1	4	4	4	4	4	2	2	1	5	2	
5	2	1	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	1	3	3	4	4	4	3	1	1	4	1
4	3	2	3	5	4	4	5	5	3	5	4	3	5	3	5	1	4	4	4	4	5	1	1	1	1	1	
3	2	3	3	3	4	2	2	4	4	4	3	2	1	3	4	2	4	4	4	3	4	1	2	1	4	1	
5	3	4	1	3	4	5	1	4	4	2	3	3	1	2	5	1	3	5	5	5	5	3	1	2	1	1	
3	1	3	4	4	5	3	3	3	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	4	1	
4	3	2	3	5	4	4	5	5	3	5	4	3	5	3	5	1	4	4	4	4	5	1	1	1	4	1	
3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	4	1	4	4	4	3	4	4	1	2	4	1	
5	2	5	3	3	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	1	2	1	1	
5	3	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	1	4	4	4	4	4	2	2	1	5	2	
2	1	1	3	4	4	5	5	5	3	4	4	3	3	5	5	1	4	4	5	4	4	1	1	1	1	1	
5	3	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	1	4	4	4	4	4	3	1	1	4	1	
3	1	3	3	4	4	2	4	4	3	3	4	2	3	3	4	1	5	5	5	5	5	1	1	1	4	1	
3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	2	4	5	4	4	4	4	1	2	5	1	
5	3	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	1	4	4	4	4	4	2	2	1	1	2	
4	3	2	3	5	4	4	5	5	3	5	4	3	5	3	5	1	4	4	4	4	5	2	1	1	4	2	
5	2	5	3	3	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	1	2	4	2	

3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	2	4	5	4	4	4	3	2	1	4	1
5	3	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	1	4	4	4	4	4	1	1	1	5	1
4	3	2	3	5	4	4	5	5	3	5	4	3	5	3	5	1	4	4	4	4	5	3	1	1	4	1
5	3	4	1	3	4	5	1	4	4	2	3	3	1	2	5	1	3	5	5	5	5	2	1	2	1	1
5	2	5	3	3	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	2	1	4	2
5	3	4	1	3	4	5	1	4	4	2	3	3	1	2	5	1	3	5	5	5	5	4	1	2	4	1
2	1	1	3	4	4	5	5	5	3	4	4	3	3	5	5	1	4	4	5	4	4	2	1	1	4	2
5	3	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	1	4	4	4	4	4	3	2	1	1	1
3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	2	4	5	4	4	4	2	2	1	4	1
3	1	3	3	4	4	2	4	4	3	3	4	2	3	3	4	1	5	5	5	5	5	3	1	1	4	1
5	3	4	1	3	4	5	1	4	4	2	3	3	1	2	5	1	3	5	5	5	5	3	1	1	4	1
4	3	2	3	5	4	4	5	5	3	5	4	3	5	3	5	1	4	4	4	4	5	2	2	2	1	1
2	1	1	3	4	4	5	5	5	3	4	4	3	3	5	5	1	4	4	5	4	4	1	1	1	4	2
3	1	3	3	4	4	2	4	4	3	3	4	2	3	3	4	1	5	5	5	5	5	1	1	1	5	1
5	2	5	3	3	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	1	1	4	1
2	1	1	3	4	4	5	5	5	3	4	4	3	3	5	5	1	4	4	5	4	4	2	1	1	4	1
5	3	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	1	4	4	4	4	4	1	2	1	4	2
3	1	3	3	4	4	2	4	4	3	3	4	2	3	3	4	1	5	5	5	5	5	2	1	2	1	2
3	3	2	3	4	4	3	2	3	2	4	3	2	4	3	4	2	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1
5	3	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	1	4	4	4	4	4	3	2	1	4	1
3	3	2	1	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	2	4	1	3	4	4	4	4	2	1	1	4	2
5	1	1	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	1	2	4	1
5	3	4	1	3	4	5	1	4	4	2	3	3	1	2	5	1	3	5	5	5	5	2	2	1	4	2
4	3	2	3	5	4	4	5	5	3	5	4	3	5	3	5	1	4	4	4	4	5	3	1	1	4	2
5	3	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	1	4	4	4	4	4	2	1	1	4	2
5	3	3	3	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	2	2	2	1	1

5	2	5	3	3	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	2	1	2
3	1	3	3	4	4	2	4	4	3	3	4	2	3	3	4	1	5	5	5	5	5	4	1	1	5	1
5	3	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	1	4	4	4	4	4	2	2	2	1	1
5	3	2	3	5	4	1	2	3	3	3	3	2	3	3	5	1	3	3	4	4	4	1	1	1	4	1
3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	2	4	5	4	4	4	2	2	1	4	2
5	3	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	1	4	4	4	4	4	2	1	1	5	2
1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	3	1	3	2	3	2	3	4	4	3	4	3	1	1	4	1
4	3	2	3	5	4	4	5	5	3	5	4	3	5	3	5	1	4	4	4	4	5	4	1	2	4	1
3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	2	4	5	4	4	4	1	1	1	4	2
5	2	5	3	3	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	2	2	1	1
5	3	4	1	3	4	5	1	4	4	2	3	3	1	2	5	1	3	5	5	5	5	3	1	1	4	1
4	3	2	3	5	4	4	5	5	3	5	4	3	5	3	5	1	4	4	4	4	5	4	2	2	1	2
5	3	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	1	4	4	4	4	4	2	2	1	5	2

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DOCUMENTAL
(JUICIO DE EXPERTO)**

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIO
 NOMBRE DEL EXPERTO : VÍCTOR CHACÓN LÓPEZ
 ESPECIALIDAD DEL EXPERTO : INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA
 AUTOR DE INSTRUMENTO : DEXTRE ATANACIO JEFERSON BRAT

TABLA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENO				MUY BUENO				PTJE.
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1	Los ítems son claros y está redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio																			X		
2	Los ítems ayudan a describir conductas																			X		
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico																			X		
4	Los ítems tienen coherencia con la estructura de dimensiones e indicadores																			X		
5	La cantidad de ítems es suficiente para cada indicador																			X		
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica																			X		
7	El instrumento es útil para a la investigación propuesta																			X		
PUNTAJE PROMEDIO																				95		

OPINIÓN GLOBAL:


 FIRMA DEL EXPERTO

DNI	TELEFONO	E-MAIL
17808457	900291271.	victor.chacon@umas.edu.pe

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DOCUMENTAL
(JUICIO DE EXPERTO)**

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIO
 NOMBRE DEL EXPERTO : JULIO CESAR YLLATOPA CÁNALES
 ESPECIALIDAD DEL EXPERTO : INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA
 AUTOR DE INSTRUMENTO : DEXTRE ATANACIO JEFERSON BRAT

TABLA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENO				MUY BUENO				PTJE.	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1	Los ítems son claros y está redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio																		X				
2	Los ítems ayudan a describir conductas																		X				
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico																		X				
4	Los ítems tienen coherencia con la estructura de dimensiones e indicadores																		X				
5	La cantidad de ítems es suficiente para cada indicador																		X				
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica																		X				
7	El instrumento es útil para a la investigación propuesta																		X				
PUNTAJE PROMEDIO																					85		

OPINIÓN GLOBAL: *Instrumento Suficiente, Revisar Redacción*


FIRMA DEL EXPERTO

DNI	TELEFONO	E-MAIL
14021577	931237223	julio.yllatopa.canals@gmail.com

Figura 20

Anexo 4

Carta de autorización para hacer la encuesta en la municipalidad.



 "Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

PETICIONES VARIAS

SOLICITO: Acceso a la información
para elaboración de Proyecto
de Tesis

Señor: Luis Alan Picón Ponce

ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE DANIEL ALOMÍA ROBLES

Yo, Jeferson Brat Dextre Atanacio, identificado con DNI: 71306089, RUC: _____, celular: 943732193, domiciliado en Caserio La Victoria del distrito de Daniel Alomía Robles y con cargo Estudiante.

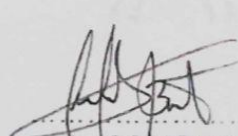
Ante usted, con el debido respeto me presento y expongo lo siguiente:

Que, teniendo la necesidad de recopilar información para realizar mi proyecto de Tesis, denominado con el título del proyecto: "Rotación de Personal y las Principales Causas de Desempeño Laboral de los Colaboradores en la Municipalidad Distrital D.A.R. Pumahuasi - Huamaco". En tal sentido solicito acceso a la información para elaboración de Proyecto de Tesis.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted, señor alcalde, atender a mi solicitud por ser de justicia.

Pumahuasi, 20 de 04 del 2023..


 SOLICITANTE

Municipalidad Distrital de Daniel Alomía Robles
PUMAHUASI
MESA DE PARTES
RECIBIDO
20 ABR 2023

Reg. N° 1097 Folios: 3
Firma: _____ 03:40.



PERÚ

Municipalidad Distrital de
Daniel Alomía RoblesBICENTENARIO
PERÚCrecemos
contigo

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Pumahuasi 10 de mayo del 2023

CARTA N°001-2023- MDDAR/GAF/URRHH/GCHC

Señor: JEFERSON BRAT DEXTRE ATANACIO

PUMAHUASI -

Asunto : ACEPTACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

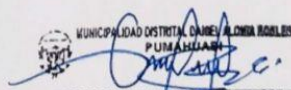
Referencia : SOLICITUD DE INGRESO N° 1097

Por el presente es grato dirigirme a usted expresándole mi cordial saludo a nombre de la Unidad de Recursos Humanos y así mismo hacer de su conocimiento que se AUTORIZA a su persona en calidad de estudiante de último ciclo de la Carrera profesional de Administración para que realice su encuesta y ejecutar su Proyecto de investigación denominado "Rotación de personal y las principales causas de Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles", debiendo realizar las coordinaciones correspondientes con esta misma unidad quien lo autoriza.

Sin otro particular es propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente;

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DANIEL ALOMÍA ROBLES
PUMAHUASI



Lic. Guisela Herrera Cisneros
JEFE DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

 www.facebook.com/MuniPumahuasi
 muni.dedanielalomiarobles@gmail.com
 Calle principal S/N, Mz. B, Lt. B - Plaza de Armas, Pumahuasi